

Министерство образования Кировской области

Кировское областное государственное образовательное автономное  
учреждение дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования Кировской области»



**ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ**  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

# **Профессиональное образование региона - ресурс кадрового обеспечения промышленного роста**

**Областная научно-практическая конференция  
(Киров, 24 ноября 2020 года)**

Сборник материалов



Министерство образования Кировской области

Кировской областное государственное образовательное автономное  
учреждение дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования Кировской области»

**Профессиональное образование  
региона – ресурс кадрового  
обеспечения промышленного роста**

Областная научно-практическая конференция  
(Киров, 24 ноября 2020 года)

Сборник материалов

Киров  
ООО «Полиграфовна»  
2020

УДК 376.3  
ББК 74.3 (2 Рос – 4 Ки)  
П-17

Печатается по решению Совета по научной,  
инновационной и редакционно-издательской деятельности  
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»

**Рецензенты:**

**Булдакова Н.В.**, доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»,

**Соколова Н.В.**, кандидат педагогических наук, ректор КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области».

П-17 Профессиональное образование региона – ресурс кадрового обеспечения промышленного роста [Текст]: Областная научно-практическая конференция (Киров, 24 ноября 2020 года): Сборник материалов / Авторский коллектив; КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». - Киров, ООО «Полиграфовна», 2020. - 91 с. - (Серия «Образование. Бизнес. Кадры.»).

Сборник включает доклады участников областной научно-практической конференции, в которых рассмотрены актуальные вопросы современного образования. Материалы сборника отражают основные направления конференции.

Сборник предназначен руководителям образовательных организаций, заместителям директоров по учебно-воспитательной и научно-методической работе, методистам, руководителям окружных, районных и школьных методических объединений, педагогам, психологам, преподавателям, аспирантам с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

*Авторы публикуемых материалов несут ответственность за содержание статей, подбор и точность приведенных фактов, цитат, статистических данных, собственных имен, названий и прочих сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности.*

© ИРО Кировской области, 2020

© Авторский коллектив, 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Раздел 1. Эффективная профессиональная навигация в условиях реализации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста Кировской области .....</b>	<b>6</b>
<i>Благовещенский К.С.</i> Среднее профессиональное образование как ресурс кадрового обеспечения экономики региона .....	6
<i>Казаринова О.В., Кропачева Л.А.</i> Подготовка педагогических работников в интересах бизнеса.....	11
<i>Шубин В.В., Польская Л.Р.</i> Профессиональная переподготовка медицинских работников по новым компетенциям как один из путей решения кадрового дефицита.....	14
<i>Барабанова Н.А., Костылева О.Ю., Князева О.Н., Тетенькина Е.Н., Шуплецова Н.В.</i> Система профориентационной работы по подготовке квалифицированных кадров для предприятий региона с учётом специфики сельской образовательной организации .....	18
<i>Рачеев Н.О.</i> Профессии будущего в сельском хозяйстве в рамках профориентационной работы проекта «Развитие агрообразования в Кировской области».....	24
<i>Рудина А.Г.</i> Профессиональная ориентация в условиях образовательного Консорциума .....	27
<b>Раздел 2. Подготовка кадров «под ключ»: современные технологии, подходы, формы и решения практико-ориентированного обучения .....</b>	<b>31</b>
<i>Ардашева Л.М.</i> Профессиональная переподготовка по иностранным языкам как предпосылка и стимул профессионального и личностного роста в условиях международной мобильности.....	31
<i>Брезгина О.Ю., Свирина С.А.</i> Демонстрационный экзамен как инструмент обеспечения соответствия качества подготовки выпускников потребностям экономики региона.....	35
<i>Верещагина А.Г., Коршунова О.В.</i> Метапредметный потенциал поликомпонентных рисунков в профессиональной подготовке студентов КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум».....	40
<i>Кощеева Е.В.</i> Роль работодателей в формировании профессионализма и компетентности у студентов Кировского медицинского колледжа.....	44
<i>Лялина И.Б.</i> Практико-ориентированная подготовка студентов СПО в рамках демонстрационного экзамена по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)».....	48
<i>Мельников О.М., Матвеева Л.Г.</i> Социальное партнерство в развитии учебного заведения .....	51

<i>Немтинова Е.А.</i> Творческая лаборатория как один из факторов развития предпринимательской компетенции личности.....	54
<i>Пыхтеева Н.А.</i> Социальное партнерство как одно из условий профессионального самоопределения молодежи .....	56
<i>Тюфякова Г.А.</i> Организация практической подготовки обучающихся в рамках учебной и производственной практики по специальностям педагогической направленности .....	59
<i>Чермных Я.А., Клевцова М.С.</i> Применение целевой модели наставничества в формировании внешнего кадрового резерва ОАО «Российские железные дороги» .....	65
<b>Раздел 3. Развитие потенциала профессиональных образовательных организаций как условие повышения качества профессионального образования.....</b>	<b>71</b>
<i>Богданов А.И., Заболоцкий В.А.</i> Тайм-менеджмент как основа успешной работы спортивных волонтеров .....	71
<i>Даровских Л.А.</i> Проблемы развития кадрового потенциала образовательного учреждения .....	73
<i>Кирилловых О.С.</i> Развитие материально-технической базы колледжа как обязательное условие формирования высококвалифицированных кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям.....	77
<i>Резцов О.В.</i> Технология дистанционного обучения анатомии в медицинском университете.....	79
<i>Храмцов О.Е., Гиберт Е.В., Храмцова С.Н.</i> Формирование инновационной инфраструктуры профессионального образования как условие кадрового обеспечения промышленного роста в Кировской области.....	83
<i>Шемякин С.М., Шемякина А.В.</i> Актуализация содержания основной образовательной программы по специальности 49.02.01 Физическая культура для обеспечения опережающей профессиональной подготовки выпускников..	90

## **Раздел 1. Эффективная профессиональная навигация в условиях реализации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста Кировской области**

### **Среднее профессиональное образование как ресурс кадрового обеспечения экономики региона**

*Благовещенский Константин Сергеевич,  
начальник отдела профессионального образования  
министерства образования Кировской области*

В настоящее время в Кировской области функционируют 39 государственных областных колледжей и техникумов, 34 из которых находятся в ведении министерства образования Кировской области. Контингент обучающихся за счет средств областного бюджета в 2019/20 учебном году составлял 21 239 тыс. студентов. Из общего числа обучающихся по программам среднего профессионального образования 4 715 студентов обучались по программам подготовки квалифицированных рабочих и 23756 по программам специалистов среднего звена.

В Кировской области наблюдается рост популярности среднего профессионального образования среди молодежи. Если в 2017 году в колледжи и техникумы региона поступили 5766 человек, то в 2020/21 учебном году к окончанию приемной кампании ожидается порядка 7000 человек.

Структура подготовки кадров в системе среднего профессионального образования региона выстроена в соответствии со стратегией социально-экономического развития Кировской области.

Стратегия определяет приоритетные для области отрасли экономики, которыми являются химическое производство, пищевая промышленность, машиностроительный комплекс, металлургическое производство, лесопромышленный комплекс, строительство, сельское хозяйство и социальная сфера.

Структура подготовки кадров в целом соответствует основным направлениям развития. Наибольшую долю составляет подготовка рабочих и специалистов в социальной сфере, транспорте, сельском хозяйстве, машиностроении и металлургии, пищевой промышленности и строительстве.

Среднему профессиональному образованию уделяется значительное внимание со стороны государства. Его развитие ведется по различным направлениям, в том числе в интересах экономики и бизнеса. В современной ситуации региональные органы исполнительной власти, профессиональные образовательные организации Кировской области обладают необходимым потенциалом для активного сотрудничества с предприятиями и организациями в области подготовки и переподготовки кадров, под их конкретные задачи.

К таким направлениям деятельности относятся:

- формирование заказа на подготовку кадров под конкретного работодателя, инвестиционный проект;

- совместные проекты по профессиональной ориентации обучающихся школ и колледжей/техникумов;
- дуальное обучение при различных формах сочетания теоретического обучения и практической подготовки;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников организаций в короткие сроки по качественным программам и на современном оборудовании.

Используя наставничество и участвуя в конкурсах профмастерства, бизнес может отбирать лучших выпускников под конкретные рабочие места.

Ежегодно министерство образования Кировской области формирует проект общих объемов контрольных цифр приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования за счет средств областного бюджета на будущий год. Контрольные цифры приема формируются на основании предложений от предприятий и организаций с учетом материально-технических и кадровых возможностей колледжей и техникумов, предпочтений школьников. При формировании контрольных цифр приема на 2020/21 учебный год было учтено более 500 предложений организаций и индивидуальных предпринимателей Кировской области. Повышение активности бизнеса в формировании государственного заказа на подготовку кадров, внесение предприятиями, организациями, профессиональными объединениями и союзами предложений по изменению количества мест, выделяемых на каждое направление подготовки, в процессе формирования и утверждения КЦП позволит формировать актуальную структуру подготовки кадров.

Существует в регионе и механизм целевой подготовки как по имеющимся образовательным программам, так и по программам, разработанным под конкретного заказчика либо инвестиционный проект.

Ярким примером такого взаимодействия является сотрудничество по запросу акционерного общества «Вятское машиностроительное предприятие «Авитек» с Вятским электромашиностроительным техникумом. В 2019 году была организована подготовка кадров по профессии «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов». Эта образовательная программа впервые внедрена в колледжах области. Для открытия подготовки по данной профессии техникумом оснащены учебные мастерские, подготовлены педагоги, получена лицензия и укомплектована группа в количестве 25 человек. Студенты, обучающиеся по данной программе, проходят практику на заводе, выполняя согласованные с предприятием практические задания. В результате предприятие сможет отобрать себе лучших выпускников и закрыть кадровый дефицит.

Кроме того, с 2020 года по предложению предприятий сельского хозяйства открыта бюджетная группа агрономов в Техникуме промышленности и народных промыслов города Советска.

Определение заказа – это только первый шаг. Привлечение в колледжи и техникумы абитуриентов, повышение популярности рабочих профессий среди детей и молодежи – важнейшие задачи. Министерство образования Кировской области ежегодно реализует комплексный план профориентационной работы и



по основным крупным проектам имеется возможность взаимодействия с бизнесом.

Предприятия реального сектора экономики могут стать площадкой проекта «Билет в будущее», который направлен на раннюю профориентацию школьников 6-11 классов. Задачей проекта является знакомство школьников с миром профессий, актуализация темы многообразия специальностей через интерес и игровую вовлеченность, а также практическое знакомство с конкретной профессией и предприятием.

В течение года в рамках проекта «Наследие Победы» студенты колледжей и техникумов посещали предприятия, внесшие значительный вклад в Великую Победу.

С целью содействия в трудоустройстве выпускникам и устранения дефицита кадров в регионе действует механизм четырехсторонних соглашений. Соглашение заключается между образовательной организацией, работодателем, студентом и региональным оператором – областным центром помощи обучающимся профессиональных образовательных организаций. В результате студент получает стипендию Правительства Кировской области и после окончания колледжа должен отработать по полученной специальности или профессии на предприятиях в районах области. Благодаря этой мере поддержки работодатель получает дополнительную возможность закрыть свой кадровый дефицит. На сегодняшний день заключено 299 соглашений.

Образовательный процесс должен соответствовать современным технологиям и условиям производств. С целью повышения качества профессиональной подготовки и выпуска высококвалифицированных специалистов, готовых сразу же качественно выполнять возложенные на них функции, колледжи региона реализуют практико-ориентированные формы обучения. Такая модель предполагает сочетание теоретического обучения с практической подготовкой. Например, студент 3 дня в неделю работает на предприятии, а 2 обучается в колледже. При этом между колледжем и организацией заключается договор, составляется план практической подготовки, студенту назначается наставник. Такой подход направлен на сближение образовательной деятельности и потребностей производства, позволяет создавать условия для целенаправленного формирования профессиональных компетенций обучающихся.

Примеры такой практики есть практически у всех профессиональных образовательных организаций области. Например, опыт сотрудничества Вятско-Полянского механического техникума и предприятия ООО «Молот-Оружие», которые с 2018 года реализуют модель практико-ориентированного обучения студентов по профессии «Наладчик станков и оборудования в механообработке».

Студенты, обучающиеся на современном производстве, получают высокую квалификацию, что позволяет использовать их после выпуска на высокотехнологичных рабочих местах. В результате на предприятии формируется кадровый резерв.



В СПО Кировской области внедряется независимая оценка качества подготовки. Ежегодно выпускники колледжей и техникумов проходят государственную итоговую аттестацию в форме демонстрационного экзамена. Во время демоэкзамена выпускник решает практическую задачу, максимально приближенную к реальным производственным условиям. При этом оборудование площадки, требования к технологии выполнения полностью соответствуют международным стандартам движения Ворлдскиллс. Оценивание результатов работы выпускника осуществляются по установленным критериям независимыми экспертами, в т.ч. представителями работодателей.

Представители бизнеса имеют возможность принять участие в проведении демонстрационных экзаменов, направив своих представителей в качестве экспертов. При этом предприятия получают доступ к единой базе участников движения «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) и выпускников, прошедших процедуру демонстрационного экзамена, и могут осуществить подбор лучших молодых специалистов, оценив на практике их профессиональные умения и навыки, а также определить образовательные организации для сотрудничества в области подготовки и развития персонала.

В современном быстромеменяющемся мире важную роль играет скорость получения необходимой квалификации. Поэтому в области активно развивается подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников предприятий по коротким программам, соответствующим стандартам Worldskills. В этом направлении реализуется сразу несколько проектов. Второй год в Кировской области проводится обучение граждан старше 50 лет и лиц предпенсионного возраста за счет бюджетных средств по программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Бесплатную подготовку могут пройти и матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. С сентября текущего года в области начато обучение лиц, пострадавших от последствий распространения новой коронавирусной инфекции по 22 востребованным в регионе компетенциям. Данное обучение проходят лица, находящиеся под риском увольнения, граждане, ищущие работу, и выпускники профессиональных образовательных организаций и вузов 2019-2020 года.

В Кировской области функционирует 4 многофункциональных центра прикладных квалификаций. Они ведут подготовку по заявкам организаций и индивидуальным запросам граждан. За 2019 год на базе многофункциональных центров прошли обучение 3373 человека.

Благодаря обучению по ускоренным программам работодатели могут восполнить недостающие компетенции у своих сотрудников, перепрофилировать работников, запланированных к высвобождению.

Сегодня подготовка кадров ведется на современной материально-технической базе, создаются новые учебные мастерские. Это качественные изменения, которые способствуют устранению дефицита кадров в экономике региона. Так в 2019 году в Кировском технологическом колледже созданы 5 современных мастерских. Эти мастерские используются для подготовки студентов по современным стандартам, проведения демонстрационного

экзамена, профориентационных мероприятий, в т.ч. мероприятий проекта «Билет в будущее», подготовки безработных граждан, граждан старшего поколения и матерей, находящихся в отпуске по уходу за детьми. В 2020 году 4 мастерские открыты в Кировском медицинском колледже. В 2021 году грант на создание мастерских получают 3 профессиональные образовательные организации, в которых будет построено 12 современных мастерских.

Проекты в области подготовки кадров продолжают развиваться. Появляются новые. В 2021 году в Кировской области будет создан Центр опережающей профессиональной подготовки, это единое окно для размещения заказа на подготовку кадров и его реализации.

Основным элементом Центра станет информационная платформа, на которой будет содержаться информация о всех образовательных ресурсах региона, о заказчиках обучения. Посредством информационной платформы заказчики будут формировать задание на подготовку кадров, она же будет использоваться для конструирования образовательных программ и размещения заказа в действующей сети техникумов и колледжей региона.

Для качественной подготовки обучающихся необходимы высококвалифицированные педагогические кадры, имеющие опыт работы в условиях современных производств.

С 2019 года в области реализуется проект «Ступени профессионального роста», который направлен на повышение квалификации преподавателей дисциплин профессионального цикла и мастеров производственного обучения. В рамках проекта педагоги прошли стажировки на ведущих предприятиях Кирова и области. Это были не просто ознакомительные экскурсии, стажерам было предложено решение практических задач. Полученный опыт педагоги смогут использовать для обновления содержания учебных дисциплин (курсов, модулей), введение новых лабораторных и практических работ, реализацию проектной деятельности.

Все больше студентов и педагогов вовлекаются в различные формы наставничества. Для работодателей наставничество является хорошей возможностью для формирования кадрового резерва.

Интересным для бизнеса является и конкурсное движение «Молодые профессионалы». С 2016 года в области ежегодно проводятся региональные Чемпионаты профмастерства WorldSkills Russia, в том числе по компетенциям, соответствующим перечню наиболее востребованных на рынке труда, перспективных специальностей и рабочих профессий. Это сварочные технологии, полимеханика-автоматизация, сельскохозяйственные машины, инженерный дизайн CAD, облицовка плиткой, сухое строительство и другие. В чемпионате участвуют студенты профессиональных образовательных организаций, молодые специалисты до 23 лет, школьники в возрасте от 14 до 16 лет. Победители регионального этапа участвуют в национальном финале. По результатам нацфинала 2020 года представители команды Кировской области завоевали три Медальона за профессионализм. Участники чемпионата, а тем более победители, это уже готовые специалисты, причем лучшие в своей сфере.

Принимая участие в данном проекте, работодатель также может осуществлять подбор кадров.

Таким образом, в настоящее время в Кировской области сформирована полноценная система подготовки и переподготовки кадров для всех отраслей экономики региона. Данная система является гибкой, способной адаптироваться под решение кадровых задач и нацелена на активное взаимодействие с представителями реального сектора экономики.

### **Подготовка педагогических работников в интересах бизнеса**

*Казаринова Ольга Владимировна,  
заведующий кафедрой профессионального образования,  
Кропачева Лариса Анатольевна,  
старший методист кафедры профессионального образования,  
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»*

В настоящее время на рынке труда увеличивается спрос на квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, которые являются важнейшим фактором инновационного экономического роста. В этих условиях объективно возрастает роль среднего профессионального образования в подготовке кадров.

На современном рынке труда очень важно обладать хорошими прикладными навыками, формирование которых и является задачей профессиональных образовательных организаций.

Для подготовки высококвалифицированных кадров для современной экономики образовательные организации, осуществляющие подготовку по программам среднего профессионального образования, должны обладать необходимыми ресурсами – материально-техническими, информационными, методическими, техническими и кадровыми.

Кадровый потенциал образовательной организации является основным ресурсом. Педагоги и мастера производственного обучения, формируя современные профессиональные компетенции у обучающихся, способствуют развитию предприятий и организаций региона.

В последние годы наметилась тенденция снижения количества педагогических работников в профессиональных образовательных организациях.

По итогам мониторинга деятельности профессиональных образовательных организаций в 2019/20 учебном году в Кировской области общая численность штатных преподавателей и мастеров производственного обучения снизилась на 18,5% и составила 1169 человек. При наметившемся росте контингента обучающихся (в 2020 году прием на первый курс увеличился на 21% по сравнению с 2017 годом) снижение количества педагогических работников в образовательных организациях становится определенной проблемой.

В целях решения данной проблемы более активно стали привлекаться к образовательному процессу работники профильных предприятий и организаций в качестве преподавателей и мастеров производственного обучения. В 2019/20 учебном году их количество увеличилось на 23,2% (как внешних совместителей, занятых в учебном процессе) и составило 10,69%. С каждым годом данный показатель увеличивается и говорит о положительных тенденциях привлечения представителей работодателей к учебному процессу.

Успешное обучение студентов в профессиональных образовательных организациях в первую очередь зависит от опыта и профессионального мастерства педагогического состава. Требования к педагогическим работникам зафиксированы в Трудовом кодексе Российской Федерации [1], федеральных государственных образовательных стандартах [2], квалификационном справочнике [3].

Преподаватели и мастера производственного обучения должны соответствовать нормативным требованиям и обладать педагогическими компетенциями.

Особенность состоит еще и в том, что профессионально-педагогическая деятельность педагога среднего профессионального образования имеет двойной предмет труда. Во-первых, главное ее содержание составляют взаимоотношения с людьми; во-вторых, профессия этого типа всегда требует специальных знаний, умений и навыков в определенной профессиональной области (отрасли).

Одним из путей пополнения кадрового потенциала образовательных организаций является привлечение к педагогической деятельности представителей работодателей.

Для предприятий и организаций, которые заинтересованы в квалифицированных молодых специалистах, такое сотрудничество с образовательными организациями также имеет очень важное значение. Сотрудничество может быть организовано по различным направлениям: практическая подготовка, пополнение материально-технической базы, профориентационная деятельность и другие, но еще одним важным направлением сотрудничества является совместная разработка и реализация образовательных программ. В настоящее время такое сотрудничество осуществляется, но участие работодателей в основном происходит в деятельности экзаменационных комиссий.

Важно принимать участие и в теоретической и практической подготовке будущего рабочего и специалиста. Это может быть руководство практической подготовкой на базе своей организации, а может быть работа по совместительству в образовательной организации в качестве преподавателя или мастера производственного обучения.

Однако, педагогическая деятельность по сути своей очень отличается от производственной деятельности. И чтобы качественно ее выполнять, необходимо обучаться педагогическим навыкам. Для формирования педагогических компетенций Институтом развития образования Кировской области реализуются программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Становление, формирование и преобразование личности будущего работника являются целью деятельности преподавателя и мастера производственного обучения. Кроме того, педагог должен хорошо знать будущую деятельность обучающихся, их возрастные и индивидуальные особенности, процессом развития которых он руководит.

Профессиональное мастерство педагога не может ограничиваться только рамками программы, его знания, умения должны быть значительно шире и глубже. Важно, чтобы профессионал, который передает навыки другим, умел правильно объяснить, правильно выстроить учебное и практическое занятие, умел грамотно мотивировать обучающихся и проводить оценку.

Деятельность педагога в процессе подготовки будущих рабочих и специалистов в значительной степени также определяется необходимостью учета требований потенциальных работодателей, конкретных производственных процессов. Современный рынок труда довольно динамичный, и работодатель в зависимости от уровня развития и особенностей конкретного производства предъявляет требования, связанные со знанием как технико-технологических, социально-экономических возможностей и перспектив в производственных отношениях, так и характера взаимоотношений между людьми. Одним из условий выполнения данных требований является то, педагог должен хорошо ориентироваться в запросах потенциальных работодателей, обеспечивая этим высокую эффективность подготовки будущих рабочих и специалистов. А преподаватель – представитель работодателя отвечает данным требованиям.

Сотрудничество работодателей и профессиональных образовательных организаций в области кадрового обеспечения образовательных программ может осуществляться разными способами.

Согласно комментариям ст. 282 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных организациях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Согласно приказу Минобрнауки России № 885, Минпросвещения России № 390 от 05.08.2020 «О практической подготовке обучающихся» образовательных организаций и предприятий расширились возможности сотрудничества. Практическая подготовка может быть организована в организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы (далее – профильная организация), в том числе в структурном подразделении профильной организации, предназначенном для проведения практической подготовки, на основании договора, заключаемого между образовательной организацией и профильной организацией. Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом. Однако профильная организация обязана назначить ответственное лицо, соответствующее требованиям трудового законодательства

Российской Федерации о допуске к педагогической деятельности, из числа работников Профильной организации, которое обеспечивает организацию реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки со стороны Профильной организации.

Таким образом, если предприятие заинтересовано в подготовке кадров, то вариантов взаимодействия с системой среднего профессионального образования множество. Направление своих сотрудников для ведения педагогической деятельности в образовательные организации позволит осуществлять и контролировать процесс подготовки кадров изнутри. А для качественного выполнения работодателями педагогической деятельности необходимо получение дополнительного профессионального образования. С этой целью в регионе создается кадровый сервис «Подготовка сотрудников как преподавателей (мастеров производственного обучения), экспертов Ворлдскиллс, наставников», организатором и одним из участников которого является Институт развития образования Кировской области.

Институт развития образования имеет большой опыт в повышении квалификации и переподготовке преподавателей и мастеров производственного обучения для профессиональных образовательных организаций, осуществляет консультативное и научно-методическое сопровождение их деятельности, помогает становлению и совершенствованию профессиональных педагогических компетенций, а также способствует их дальнейшему развитию как педагогов.

#### Список литературы

1. № 197-ФЗ от 30.12.2001 «Трудовой кодекс Российской Федерации».
2. Федеральные государственные стандарты среднего профессионального образования по направлениям подготовки.
3. Приказ Минздрава от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

### **Профессиональная переподготовка медицинских работников по новым компетенциям как один из путей решения кадрового дефицита**

*Шубин Владимир Викторович,*  
директор,  
*Польская Лариса Романовна,*  
заместитель директора,  
КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж»

Под кадрами здравоохранения понимается интеллектуальный потенциал отрасли, требующий длительной подготовки, профессионального развития и пристального внимания органами управления в субъектах Российской

Федерации. На международном уровне признали, что эффективность работы систем здравоохранения определяет состояние кадровых ресурсов, а именно качество и доступность оказываемой медицинской помощи населению [1].

В последние годы одной из наиболее острых проблем мирового масштаба становится дефицит медицинских кадров. В докладе Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) «A Universal Truth: No health without a workforce», сделанном на Третьем глобальном форуме по кадровым ресурсам здравоохранения в ноябре 2013 года, отмечено, что в 2035 году в мире будет не хватать 12,9 миллионов работников здравоохранения; на сегодняшний день нехватка исчисляется в 7,2 миллиона человек. Исследование вопроса дефицита медицинских кадров является актуальным как для всего мира, так и для России в частности [2].

Национальный проект «Здравоохранение», реализуемый в Российской Федерации с 2019 г., предусматривает развитие всей отрасли и ее качественное преобразование до 2024 г. Восемь федеральных проектов, из которых он состоит, направлены на развитие отдельных системных сегментов в отрасли. Однако достижение целей, определенных Указом Президента Российской Федерации № 204, возможно только при эффективной реализации всех проектов. «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами» – один из восьми федеральных проектов. Он – базис для реализации остальных проектов. В него входит работа со школьниками, абитуриентами, студентами, ординаторами, проведение процедуры аккредитации, повышение эффективности трудоустройства специалистов, закрепление их в отрасли, меры социальной поддержки и другие ключевые мероприятия, и механизмы кадровой политики в отрасли.

На сегодняшний день существует три основных сегмента обеспечения медицинских организаций кадрами:

- определение реальной потребности в кадрах;
- устранение дисбаланса и дефицита кадров;
- повышение качества подготовки специалистов.

Важно правильно определить потребность в медицинских кадрах, как в настоящий момент, так и на перспективу, как среднесрочную, так и долгосрочную. Не зная где, сколько и каких специалистов необходимо, устранить кадровый дефицит или дисбаланс невозможно.

Огромная роль в решении кадровых проблем в здравоохранении принадлежит не только базовым образовательным учреждениям, обучающим врачей и средний медицинский персонал, но и дополнительному профессиональному образованию.

В п. 1 ст. 76 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закона) дано определение понятию «дополнительное профессиональное образование»: «Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды».



При этом в качестве видов дополнительного профессионального образования для лиц, уже имеющих профессию рабочего или должность служащего, ст. 76 Закона установлены два вида: «Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки)».

Кроме того, в п. 4 и 5 ст. 76 Закона раскрывается сущность таких программ:

- Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации».

В соответствии с п. 10, ст. 76 Закона: «Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ».

В наше время в здравоохранении очень часто многие дипломированные специалисты хотя бы один раз в своей профессиональной деятельности сталкивались с необходимостью приобретения новых компетенций и навыков, смежных профессий, в повышении квалификации или переподготовке. Эта необходимость обусловлена естественным желанием развиваться, интересом к возникающим новым перспективным направлениям и профессиям, желанием работать в разных областях, получить должность руководителя или повышение заработной платы.

Высокая конкуренция на рынке труда диктует свои правила, требуя от работника универсальности и гибкости. К тому же многие должности, особенно руководящие, находятся на стыке нескольких профессий и без освоения новых знаний в таком случае просто не обойтись.

Профессиональная переподготовка медицинских работников – обучение, направленное на глубокое изучение программы для ведения нового вида деятельности, овладение новыми компетенциями. Оно подходит работниками, которые уже имеют определенную профессию, но хотят освоить новую в короткое время.

Такое обучение решает сразу несколько проблем. С его помощью руководители получают работников нужных специальностей и избавляются от кадрового дисбаланса, а сами медики – возможность профессионально расти, развиваться и зарабатывать больше на новой должности.

Профессиональная переподготовка – вид дополнительного профессионального образования, направленный на освоение обучающимися образовательных программ для выполнения нового вида работы или группы работ. Переподготовка не обеспечивает получения нового уровня образования в соответствии с государственными образовательными стандартами, но она дает возможность изменить направление профессиональной деятельности на уже имеющемся уровне образования.

По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере. Направление профессиональной переподготовки определяется заказчиком по согласованию с образовательным учреждением повышения квалификации. В Колледже разработано более 40 программ профессиональной переподготовки, по которым средние медицинские работники обучаются, осваивают новые компетенции и получают новую специальность. Например: Операционное дело, Физиотерапия, Эпидемиология, Сестринское дело в педиатрии и другие.

Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации медицинского персонала в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов.

В настоящее время формируется общественная парадигма, основанная на знаниях. Осознание важности социально-экономического потенциала образования привело к идеологии и практике непрерывного обучения «длиною в жизнь».

#### Список литературы

1. Письмо Минздрава РФ от 09.04.2013 N 16-5/10/2-2540 – О направлении методических рекомендаций по сохранению медицинских кадров в системе здравоохранения [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/11261> (дата обращения 15.11.2020 г.).
2. Global Health Workforce Alliance Strategy [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/hrhreport2013/en/> (дата обращения 15.11.2020 г.).

## **Система профориентационной работы по подготовке квалифицированных кадров для предприятий региона с учётом специфики сельской образовательной организации**

**Барabanова Наталья Александровна,**  
*заведующий производственной практикой,*  
**Костылева Ольга Юрьевна,**  
*заместитель директора по учебно-методической работе,*  
**Князева Олеся Николаевна,**  
*заместителя директора по учебно-воспитательной работе,*  
**Тенькина Елена Николаевна,**  
*заведующий учебной практикой и производством,*  
**Шуплецова Наталья Владимировна,**  
*заместитель директора по учебной работе,*  
*КОГПОБУ ВА-ПТ, с. Бобино Слободского района*

Специфика сельской образовательной организации: малочисленность, зависимость от места расположения и социально-экономического потенциала местности, высокий уровень детей с ОВЗ, большая значимость трудового воспитания, слитность с природным окружением, постоянный социальный контроль, работа на удовлетворение образовательных потребностей в большинстве сельских детей, слабая доступность к вариативным образовательным услугам, а также полифункциональность педагогического состава [1]. Если у городских учебных заведений есть большой выбор при подборе специалистов, то в сельской местности этот выбор ограничен, и не всегда методы и приёмы, которые подходят для городских учебных заведений, бывают эффективны для сельских.

При анализе факторов, связанных с особенностями социальной среды и определяющих особенности взаимодействия с нашим образовательным учреждением (ОУ), расположенным в сельской местности, в отличие от городских образовательных организаций можно отметить: замкнутость социально-психологического пространства; кристаллизация образцов социального поведения; жесткая регламентация поведения внешней средой; непосредственная включенность подростков в сферу трудовой деятельности; близость природных объектов; тесная связь жизни сельских ребят и педагогов с окружающим социумом [1]. Данные особенности, безусловно, способствуют развитию самостоятельности, ответственности, стремлению к самоуправлению. В замкнутом пространстве, где каждый «на виду», возникает желание, быть «не хуже других», а необходимость активно включаться в трудовую деятельность в личном подсобном хозяйстве требует от педагогов и обучающихся качественного выполнения возложенных обязанностей.

Данные проблемы и обуславливают особенности (специфику) организации профориентационной работы в КОГПОБУ «Вятский аграрно-промышленный техникум». Наше учебное заведение готовит кадры для агропромышленного комплекса, транспортной отрасли, легкой и пищевой промышленности по

профессиям и специальностям: «Тракторист-машинист с/х производства», «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей», «Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Технология продукции общественного питания», «Мастер столярного и мебельного производства», «Конструирование, моделирование и технология изделий из кожи», «Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров».

Агропромышленный комплекс является одной из приоритетных сфер экономики Кировской области, которая формирует агропродовольственный рынок, продовольственную и экономическую безопасность, трудовой потенциал сельских территорий.

В Кировской области утверждена Государственная программа "Развитие агропромышленного комплекса" на 2020-2024 гг. Цель программы – сохранение и развитие благоприятной социально-экономической среды агропромышленного комплекса Кировской области [2]. Мы проанализировали цели, задачи и потребности бизнеса в этой области и выделили следующие проблемы: дефицит квалифицированных специалистов, вызванный медленными темпами социального развития сельских территорий, определяющий ухудшение социально-демографической ситуации, отток из сельской местности трудоспособного населения, особенно молодежи [2].

С целью содействия решению проблем предприятий бизнеса, в том числе расположенных в сельской местности, в техникуме выстроена система профориентационной работы по подготовке квалифицированных кадров для региона. В систему работы входит:

1. Работа со школьниками с целью комплектования учебного заведения: проведение Дня открытых дверей, профессиональных проб, мастер-классов, посещение школ района и области.

2. Работа с обучающимися: анкетирование первокурсников, тематические классные часы, экскурсии на предприятия, недели по профессиям, конкурсы профессионального мастерства различных уровней, встречи с работодателями и выпускниками, заключение четырёхсторонних соглашений.

3. Работа с выпускниками: недели содействия трудоустройству выпускников, дополнительное профессиональное обучение.

Опыт нашей профориентационной работы в течение нескольких лет показал, что многие учащиеся девятых классов часто не готовы сделать осознанный выбор будущей профессии, определить для себя образовательный маршрут. Ряд опросов, исследований свидетельствуют, что в России только около 15% учащихся 6-11 классов готовы осознанно подойти к выбору профессии [3]. Наша задача помочь им сделать правильный выбор.

**В работе со школьниками, учитывая профиль нашей образовательной организации, отдаем предпочтение сельским школам, в которых обучаются ребята, имеющие представление о сельскохозяйственной деятельности, которым близка сельская социальная среда. Работу ведем в направлении информирования ребят о реальном или ожидаемом спросе на конкретные профессии (в нашем районе, области), хозяйственных структурах и**

предприятиях, о требованиях профессии к специалисту. **В школах районов области педагоги техникума рассказывают о наших профессиях и специальностях, условиях обучения, проживания и перспективах дальнейшего трудоустройства в регионе.**

Ежегодно в рамках Дня открытых дверей проводим муниципальный фестиваль «Город профессий». Мы, как организаторы фестиваля, ставим перед собой следующие задачи:

- определение профессиональной направленности обучающихся;
- знакомство обучающихся с реализуемыми в техникуме профессиями, специальностями;
- демонстрация возможностей техникума по подготовке дипломированных специалистов, востребованных на рынке труда области;
- помощь в выборе профессии, специальности, по которым они будут обучаться в дальнейшем.

В рамках Фестиваля организованы презентационные мероприятия, профессиональные пробы, мастер-классы и выставки-продажи продукции, изготовленной руками обучающихся техникума, а также встречи со специалистами Центра занятости и работодателями.

Профессиональные пробы включают выполнение практических заданий, где ученики имеют возможность попробовать свои силы в различных видах деятельности по реализуемым профессиям. Наряду с профессиональными пробами школьники могут посетить выставку-продажу сувенирной продукции из древесных материалов, кожи и ткани, поучаствовать в мастер-классах по профессиям. Специалисты Центра занятости населения Слободского района информируют ребят о наиболее востребованных профессиях. На данное мероприятие приглашаем работодателей, которые рассказывают о материальной базе и условиях работы на конкретном предприятии. С учётом места расположения нашего ОУ проводим фестиваль на базе филиала пгт. Вахруши, с целью обеспечения посещения мероприятия большим количеством школьников.

За последние три года данное мероприятие посетили 384 школьника. Об эффективности мероприятия свидетельствует то, что 23% участников фестиваля стали нашими студентами. Эти ребята более осознанно подошли к выбору профессии и показывают хорошие результаты в обучении.

В 2020 году наш техникум присоединился к федеральному проекту «Билет в будущее». Это проект ранней профессиональной ориентации школьников 6–11 классов. Проект направлен на развитие навыка осознанного выбора направления своего развития и предоставление рекомендаций по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями.

В рамках проекта 10 школьников посетили практические мероприятия в очном и онлайн-форматах и получили представление о нескольких профессиях техникума. Например, нами был организован мастер-класс по компетенции "Кондитерское дело", который проходил в увлекательной и интересной форме. Чтобы погрузиться в профессию кондитера, ребята сами замешивали тесто для маффинов, отсаживали крем, создавали декоративные элементы из мастики,

работали с пищевыми красителями. Под руководством молодого наставника Гусевой А.В, ребята с удовольствием выполняли все этапы технологического процесса.

Во время работы в реальной профессии школьник приобретает бесценный личный опыт, а значит, имеет возможность выбрать именно ту профессию и специальность, в которой сможет быть успешным и счастливым, тем самым внося свой вклад в развитие региона. Считаем, что, проводя такие мероприятия, наш техникум приобретает более заинтересованных, ориентированных на профессию обучающихся.

Работу с первокурсниками начинаем с анкетирования, которое позволяет оценить мотивы выбора профессии, определить психологический тип личности, а также уровень сформированности профессиональных умений и личностных качеств будущего специалиста на различных этапах обучения.

Большая часть ребят приезжает к нам из разных уголков Кировской области, в т.ч. 30% обучающихся – это жители Слободского района, 48% от всех обучающихся – из сельской местности. Иногородние ребята проживают в общежитии, что требует усиленного внимания к вопросам адаптации, формирования и сплочения коллектива. Слитность с природным окружением позволяет максимально эффективно провести мероприятия для решения поставленных задач, такие как: «Костёр дружбы», «День здоровья», «Осенний кросс» и др.

Для ребят из сельской местности очень важным является реализация себя в трудовой деятельности, с этой целью систематически проводим «Трудовые десанты»: уборка территории мемориала к празднику Победы в ВОВ, помощь ветеранам и пожилым людям, субботники и т.д.

Тестирование студентов первого курса показывает наличие следующих проблем: низкую профессиональную мотивацию отдельных обучающихся; несформированную личностную готовность к освоению профессии. Подросток в состоянии справиться с этими трудностями, но ему необходима помощь взрослого, поэтому педагоги техникума оказывают её в форме совета, совместного анализа результатов деятельности.

В первую очередь к решению проблемы профессионального самоопределения ребенка подключены классные руководители, которые проводят тематические классные часы в форме дискуссий, квест-игры: «Моя профессия - мой выбор», «Освоение профессии как путь к успеху в жизни» и др. Воспитательная деятельность классных руководителей выстраивается на индивидуальном подходе и позволяет мотивировать обучающихся на развитие личностных и профессиональных качеств в рамках выбранной профессии, специальности.

Педагоги и мастера производственного обучения создают условия для профессиональной деятельности обучающихся, показывают точки соприкосновения с профессией, учат ориентироваться на свои сильные стороны.

В 2019 году в образовательном учреждении запущен проект «Техникум – мой путь в профессию». В рамках реализации данного проекта обучающиеся всех групп под руководством учителя литературы пишут эссе-рассуждение о

техникуме, о профессии, которой они пришли обучаться. Это позволяет обучающемуся самостоятельно и глубоко разобраться в отношении к своему выбору, аргументировать его, расширяет видение самого себя в данной профессии.

Ежегодно в техникуме проводятся недели по профессиям и специальностям. Цель их проведения – определение уровня подготовки обучающихся, дальнейшая ориентация в профессии, расширение кругозора в профессиональной сфере. В рамках недели проходят олимпиады по общепрофессиональным дисциплинам и междисциплинарным курсам, конкурсы профессионального мастерства, внеклассные мероприятия, экскурсии и выставки.

Во время экскурсии на предприятия обучающиеся имеют возможность ознакомиться с организацией конкретного производства, наблюдать представителей своей профессии в рабочей обстановке. На предприятии ребята знакомятся с содержанием деятельности специалиста и оборудованием, потребностью в кадрах, возможностями совмещения работы с учебой, перспективой роста квалификации, требованиями, предъявляемыми профессией к личностным качествам человека.

При проведении профессиональных конкурсов внутри техникума выявляются наиболее подготовленные и ориентированные на профессию обучающиеся, из числа которых отбираются кандидаты для подготовки и участия в региональных этапах Чемпионата «Абилимпикс» и WorldSkills по различным компетенциям.

Техникум гордится успехами в региональном этапе чемпионата WorldSkills по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин», в котором студенты техникума последние три года являются призерами. Участие в конкурсах такого уровня повышает качество подготовки выпускника и повышает авторитет учебного заведения.

Однако хочется отметить трудности в подготовке студентов к конкурсу WorldSkills. Материальная база техникума не полностью соответствует заявленным требованиям к оборудованию рабочих мест. Здесь на помощь приходят предприятия – социальные партнеры, которые предоставляют площадки для качественной отработки практических заданий, а также возможность обучающимся и преподавательскому составу пользоваться научно-технической библиотекой предприятия. Основными социальными партнерами техникума (базовыми предприятиями), с которыми установились многолетние дружеские связи, являются предприятия Слободского р-на: СПК Колхоз "Красная Талица", ООО Агрофирма «Бобино - М», АО «Агрокомбинат племзавод «Красногорский», ООО «Автотрейд», ООО «Вахруши Литобувь», ООО «ОЛДИ-В», ООО «Спутник». На данные предприятия достаточно часто трудоустраиваются наши выпускники.

С целью сохранения и развития кадрового потенциала в регионе и выполнения постановления Правительства Кировской области от 23.08.2017 г. № 413-П и № 414-П о выплатах стипендии правительства Кировской области с сентября 2017 года ведём активную работу по заключению четырехсторонних



соглашений. Это позволяет вести подготовку специалистов для конкретного предприятия, дает выпускнику определенные гарантии трудоустройства после окончания техникума, кроме того, соглашение значительно влияет на мотивацию обучающихся, что повышает качество обучения и прохождения производственной практики. За прошедший период техникумом заключено 10 соглашений с предприятиями Слободского района.

В целях эффективного сотрудничества конкретных предприятий и техникума проводим консультации, совместные рабочие встречи, круглые столы. Считаем, что в тесном контакте с работодателями образовательные учреждения СПО смогут выполнять свою главную задачу – осуществлять подготовку высококвалифицированных кадров.

Не остаются без внимания и наши выпускники. Ежегодно для них проводим недели помощи в трудоустройстве, в рамках которых педагог-психолог организует деловые игры по теме: «Вверх по лестнице жизни или мои жизненные планы», что позволяет выстроить стратегию формирования будущей карьеры.

Обучаем выпускников технологии самопродвижения на рынке труда. Учим писать резюме, основам самопрезентации, организуем пробное публичное собеседование с работодателем, знакомим с алгоритмом размещения своих персональных данных (резюме) на сайте службы занятости Слободского района. С целью анализа уровня правовой подготовки выпускников проводим мероприятие по теме: «Трудовое законодательство для начинающего специалиста».

Традиционным мероприятием являются встречи выпускников с потенциальными работодателями Слободского района. Встречи очень популярны, поскольку дают возможность узнать ответы на многие интересующие ребят вопросы: о современном состоянии дел на предприятии, возможности прохождения практик, наличия вакантных мест и программ поддержки молодых специалистов, условиях труда, возможности профессионального роста, требуемом уровне подготовки для успешной работы по специальности, уровне заработной платы. Стараемся приглашать с предприятий наших бывших выпускников, т.к. они, как правило, бывают максимально откровенны, делятся личным опытом профессионального становления и карьерного роста, вспоминают свои студенческие годы, тем самым располагают к себе аудиторию обучающихся. Такие встречи помогают поднять мотивацию обучающихся закрепиться после выпуска на той территории, где они обучались и прошли практику, увидеть перспективы удачного трудоустройства по выбранной профессии.

В техникуме разработаны, лицензированы и успешно реализуются программы дополнительного обучения в рамках внебюджетной деятельности учебного заведения. Большая часть программ ориентирована на профессии сельскохозяйственного профиля: подготовка трактористов категорий «В», «С», водителей погрузчика 4 разряда, благодаря чему наши выпускники имеют возможность получить дополнительные квалификации и быть более конкурентоспособными на рынке труда.

Выстроенная таким образом система работы с молодёжью позволяет постепенно сориентировать и укрепить их в профессиональном выборе, не вызывая негативной реакции с их стороны, повышая их веру в свои потенциальные возможности и способности реализации себя в будущей профессиональной деятельности. Таким образом, небольшое сельское профессиональное образовательное учреждение вносит свой вклад в кадровое обеспечение промышленного роста региона.

#### Список литературы

1. Проблемы и перспективы развития сельских образовательных организаций. Материалы международной научно-практической конференции 28-30 марта 2019 года, Ярославль 2019 г. - 558 с.

2. Государственная программа Кировской области «Развитие агропромышленного комплекса», утверждена постановлением Правительства Кировской области от 23.12.2012 № 690-П «Об утверждении государственной программы Кировской области «Развитие агропромышленного комплекса», [электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.kirovreg.ru/econom/apk/priors/>

3. Электронный ресурс. - Режим доступа: <https://pro-sensys.com/info/news/-bilet-v-budushchee-proekt-po-ranney-professionalnoy-orientatsi/>.

### **Профессии будущего в сельском хозяйстве в рамках профориентационной работы проекта «Развитие агрообразования в Кировской области»**

*Рачев Никита Олегович,*

*руководитель центра непрерывного образования  
ФГБОУ ВО Вятская ГСХА*

Современный мир меняется стремительно, и любой школьник знает: «Выбирая профессию, рискованно ориентироваться на то, что востребовано на рынке труда именно сейчас». Поэтому важно уметь давать оценку тенденциям развития профессий для выстраивания индивидуальной образовательной и карьерной траектории. Исходя из этого высокая роль в современной профнавигационной деятельности отдаётся форсайт-методикам. Так одним из продуктов комплексного исследования с элементами сценарного планирования и форсайта является Атлас новых профессий, разработанный на базе инновационного центра «Сколково» (г. Москва) [1, с. 4]. Предыдущие версии Атласа, а именно 1-я и 2-я редакции, были ориентированы в первую очередь на педагогов. Последняя же версия книги рассчитана на семейное чтение. Обсуждая сценарии будущего, подростки и их родители могут разобраться в новых трендах, обсудить свои надежды и страхи и выбрать подходящую карьерно-образовательную стратегию [1, с. 4].

Целью и главным приоритетом регионального проекта Института развития образования Кировской области «Развитие агрообразования Кировской области» является создание комплекса условий для развития непрерывного агрообразования в Кировской области средствами профориентационной работы [2]. По итогам четырёхлетней работы (с 2017 по 2020 гг.) в части взаимодействия Вятской государственной сельскохозяйственной академии (далее – Вятская ГСХА) с образовательными организациями Атлас новых профессиях стал настольной книгой для всех вовлеченных в проект преподавателей. Большое внимание в реализации проекта уделяется навигации старшеклассников в профессиях будущего в сфере сельского хозяйства.

Навигация в мире аграрных профессий будущего была организована в гибридном формате и представляла собой комплекс просветительских и образовательных интенсивов различного масштаба и характера, среди которых:

1. Региональный аграрный воркшоп «Территория Возможностей». Оффлайн формат. Воркшоп способствует максимизации вовлечённости всех участников в коллективную модулируемую профессиональную деятельность, где высококвалифицированные кадры АПК, представители научного сообщества и обучающиеся старших классов аграрного и агротехнологического профиля работают сообща. В рамках инновационных секций «Сити-фермерство», «АгроБоты», «Агробитехнологии» участникам предстояло решать реальные кейсы передовых предприятий АПК.

2. Ярмарка вакансий «СтартКар». Очно-заочный формат. Учащиеся имели возможность принять участие в ярмарке вакансий удалённо при помощи цифровой карьерной среды «Факультетус» (<https://facultetus.ru/>) или в очной форме на базе Вятской ГСХА. В ходе мероприятия можно было увидеть реально существующий на рынке труда дефицит кадров в отечественном АПК, запрос на инновационную, цифровую и творческую деятельность в аграрном производстве, а также готовность агробизнеса обеспечивать достойные конкурентоспособные условия труда молодым специалистам.

3. Онлайн-лекторий «ИнноАкадемия». Онлайн-формат. Представляет собой последовательную серию еженедельных вебинаров о сельском хозяйстве современности и будущего. Профессорско-преподавательский состав Вятской ГСХА провёл более 20 вебинаров с общим количеством просмотров свыше 2 тысяч по таким темам, как «Аддитивные технологии (3D-печать) в АПК», «Основы сити-фермерства и гидропоники», «Системы сойл-билдинга», «Инноватика в пчеловодстве или как Вятский мёд оказался в космосе», «Meat&Milk: роботизация на ферме» и др. Каждое занятие сопровождалось, помимо электронных презентаций, работающими технологичными образцами и системами – гидропонными установками, аппаратным комплексом изучения качества мёда, программным обеспечением мониторинга генетического потенциала стада и пр.

4. Новогодняя межкультурная викторина «Happy New Quiz». Очный формат. Викторина прошла с участием нескольких сборных команд, в каждую из которых были включены студенты-аграрии из числа иностранных граждан (представители республик Египет, Сенегал, Узбекистан, Таджикистан,

Туркменистан, Казахстан, Конго, Судан, Алжир, Джибутти, Кот-д'Ивуар, а также Беларуси и Украины). В ходе дискуссий ребята смогли обсудить особенности получения высшего аграрного образования, перспективы международной академической мобильности, стажировок и трудоустройства.

И многие другие.

Связующей нитью между каждым из мероприятий и лейтмотивом была организация эффективной навигации старшеклассников в мире профессий будущего в АПК, среди которых наиболее обсуждаемыми и потенциально востребованными среди старшеклассников профессиями стали следующие (онлайн-анкетирования, 342 респондента среди учащихся классов аграрного и агротехнологического профиля, 2020 г.):

1. Сити-фермер – 98%.
2. Агрокибернетик/Агроинформатик – 95%.
3. Разработчик цифровых моделей АПК – 91%.
4. Сетевой ветеринар – 88%.
5. Оператор автоматизированной сельхозтехники, БПЛА – 81%.
6. Агроном-экономист – 80%.
7. Сельскохозяйственный диетолог – 74%.
8. ГМО-агроном – 70%.

Главенствующую позицию в рейтинге неспроста занимает сити-фермерство, возможно, это связано с перекрытием основных недостатков аграрных профессий для молодёжи – отсутствует необходимость переезда в сельскую местность – урбанизированное агропроизводство подразумевает выращивание овощей, фруктов, сельскохозяйственной птицы в черте города. Следующие же позиции со 2 по 5 однозначно отражают тренд цифровизации агропроизводства, что для молодёжи является значимым фактором и одной из причин устойчивости предпочтений. Объём ручного труда агрокибернетиков, разработчиков цифровых моделей АПК, сетевых ветеринаров и операторов сельхозтехники и БПЛА значительно снижен, в то время как важность человеческого фактора повышается, как и удельный вес специалистов. На предпоследних позициях расположились профессии агронома-экономиста и сельскохозяйственного диетолога. Это может быть связано с меньшим, на первый взгляд, уходом профессии в цифру, а также отсутствием «вау»-эффекта от наименования профессий – каждое из составных слов является знакомым и по отдельности не вызывает интереса. Замыкающим в рейтинге становится ГМО-агроном, по мнению автора это связывается с негативной коннотацией термина «ГМО» в России и мире.

Таким образом реализация Вятской ГСХА профориентационной работы в рамках проекта «Развитие агрообразования в Кировской области» в части навигации в аграрных профессиях будущего в долгосрочной перспективе снижает остроту проблемы низкой мотивации современной молодёжи к труду на селе вследствие сложившейся в обществе непрестижности профессий АПК и статуса сельского образа жизни в целом, а также обеспечит соответствие качества подготовки специалистов требованию инновационного развития агроэкономики.

### Список литературы

1. Атлас новых профессий 3.0. / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. - М.: Интеллектуальная Литература, 2020. - 456 с.
2. Развитие агрообразования в Кировской области // Сайт КОГОАУ ДПО «Институт развития образования Кировской области» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [kirovipk.ru/activities/projects/razvitie-agroobrazovaniya-v-kirovskoj-oblasti/](http://kirovipk.ru/activities/projects/razvitie-agroobrazovaniya-v-kirovskoj-oblasti/) (дата обращения 11.11.2020).

## **Профессиональная ориентация в условиях образовательного Консорциума**

*Рудина Анна Геннадьевна,*

*заместитель директора по учебно-методической работе  
КОГПОБУ «Омутнинский колледж педагогики, экономики и права»*

13 января 2017 года на территории Восточного образовательного округа был создан образовательный Консорциум Восточных территорий Кировской области.

Усилиями профессорско-преподавательского состава пединститута ВятГУ на основе собранных информационных данных был проведен глубокий анализ состояния и перспектив развития образовательной инфраструктуры муниципальных образований округа.

Разработанная на основе этого проблемного анализа Концепция кадрового обеспечения социально-экономического развития Восточных территорий Кировской области на период до 2020 года и стала базисом для создания единой системы подходов и инструментов обеспечения потребности в квалифицированных кадрах для социально-экономического развития наших территорий.

Целями создания Консорциума являются:

- содействие развитию социального партнерства образовательных организаций, учреждений профессионального образования с органами местного самоуправления, предприятиями и организациями в подготовке высококвалифицированных и востребованных кадров;
- создание единого образовательного и информационного пространства и координация действий участников Консорциума путем реализации совместных планов, сетевых образовательных программ и проектов;
- ориентация подростков, молодежи и их родителей на выбор треков профессионально-личностного развития в пространстве региона в соответствии с востребованными направлениями развития экономики муниципальных образований в целях развития своего населенного пункта и региона в целом;
- продвижение и распространение педагогического опыта, развитие педагогических и образовательных инициатив в части организации профильного образования и профориентации;

– повышение ценности малой Родины. [1, с. 3-5]

Одним из направлений деятельности Консорциума является формирование современной эффективной системы профориентации и подготовки квалифицированных кадров для Восточных территорий Кировской области.

Главное – создать такие новые инновационные профориентационные модели, которые были бы направлены на разработку системы продуктов образовательной деятельности, позволяющих дать подрастающему поколению максимальное представление о профессиональном мире, сформировать образовательные компетенции по перспективным востребованным в нашем регионе профессиям.

Современная экономика требует от студента гибкости мышления и нестандартного подхода к актуальным вопросам развития ребёнка. Задача любого профессионального учреждения выпустить студента, который способен легко ориентироваться на рынке труда и будет востребован работодателем.

В 2017 году с целью участия в грантовом конкурсе авторских проектов, направленных на разработку коробочных образовательных решений, по соглашению руководства колледжа и центра развития ребёнка «Рябинка» г. Омутнинска была создана рабочая группа по разработке и внедрению совместного проекта по робототехнике и LEGO – конструированию, так как **образовательная робототехника – это не только новое междисциплинарное направление в обучении, развитии студентов, но и новое направление в теории и методике преподавания.**

Значение совместного проекта в том, под руководством молодых специалистов проходило обучение детей дошкольного возраста первым умениям и навыкам создания роботов. А это в дальнейшем позволит вырастить новое поколение детей – исследователей, инженеров, математиков.

Цель данного проекта – создание условий для развития технического творчества у детей 6-7 лет, формирование научно-технической ориентации у студентов средствами конструктора LEGO и робототехники, обеспечение ранней пропедевтики научно-технической профессиональной ориентации в связи с особенностями кадрового обеспечения градообразующего предприятия города Омутнинска.

В рамках региональных инновационных площадок под руководством научных руководителей Вятского государственного университета воспитатели, преподаватели и студенты-волонтеры колледжа адаптировали и внедрили в практику работы детского сада «Рябинка» занятия с конструкторами LEGO на основе программного обеспечения.

**Поставленные цели и задачи проекта были реализованы:**

1. Разработана и апробирована программа курса технической направленности с использованием программируемых конструкторов LEGO для детей старшего дошкольного возраста.

2. Разработана и апробирована рабочая тетрадь для детей дошкольного возраста 6-7 лет.

3. Разработан механизм внедрения LEGO-конструирования и робототехники в практику работы дошкольной образовательной организации.

Колледж активно взаимодействует с общеобразовательными организациями Восточного образовательного округа.

В январе 2018 года стал площадкой по специальности «Дошкольное образование», в формате которой проведены профориентационные мероприятия с учащимися педагогического класса: мастер-классы, викторина на знание особенностей развития детей раннего возраста, студенты колледжа представили презентации по специальностям «Преподавание в начальных классах», «Дошкольное образование», «Физическая культура».

В течение продолжительного времени колледж организует и проводит Всероссийские и региональные олимпиады, конкурсы, проекты для школьников, направленные на профессиональную ориентацию: ИКТ-Полиатлон, олимпиада по ИКТ, конкурс WEB-проектов.

С каждым годом всё более разнообразными становятся формы проведения профориентационных мероприятий в рамках Дней открытых дверей, и как следствие, повышается интерес школьников к педагогическим профессиям.

В рамках инновационной площадки по проблеме «Жизненное самоопределение личности студента» на базе колледжа в 2017 году было проведено исследование по определению "источника" смысла жизни.

В исследовании приняло участие 136 студентов в возрасте от 16 до 22 лет.

В целом общий показатель осмысленности жизни диагностирован на среднем уровне (60%), в результате чего можно сделать вывод, что основное количество респондентов (студенты 1-2 курсов) способны определить смысл в жизни, их жизнь зависит от них, она интересна и насыщена, могут сделать достаточно самостоятельный выбор, но с опорой на мнение окружающих взрослых людей.

С учетом результатов диагностики была разработана программа в рамках инновационной площадки по следующим направлениям:

1. Мой город-правовой город и я хочу в нём жить. Данное направление раскрывается через права и самоопределении личности, а также на основе пропаганды и популяризации законодательства.

2. Финансово-экономическая грамотность: от знания к практическому применению.

3. Формирование активной жизненной позиции обучающихся в социокультурной среде города.

4. Здоровый образ жизни – здоровая личность – здоровая семья – здоровый город.

5. Мастерская досуга в социально-культурном пространстве малого города.

Лучше удалось реализовать такие направления: формирование активной жизненной позиции обучающихся в социокультурной среде города, здоровый образ жизни – здоровая личность – здоровая семья – здоровый город, мастерская досуга в социально-культурном пространстве малого города.

Студенты с удовольствием участвовали в различных акциях, конкурсах, концертах, мастер-классах, так как в данных формах можно проявить себя, реализовать свои творческие способности, свой потенциал.



Работа в рамках площадки осуществлялась во взаимодействии с социальными партнёрами: администрацией Омутнинского района, союзом молодежи ОМЗ, с правоохранительными органами Омутнинского района, бизнес-центром г. Омутнинска, управлением по физической культуре, спорту, туризму и работе с молодёжью Омутнинского района, дошкольными и общеобразовательными организациями г. Омутнинска.

В 2018, 2019, 2020 годах проводилась систематическая работа по ранней профориентационной подготовке школьников, а именно воспитание культуры профессионализма и труда мероприятиями, которые направлены на развитие движения JuniorSkills по педагогическим компетенциям.

На подготовительном этапе были подготовлены группы волонтеров из числа студентов, обучающихся на специальностях педагогического профиля, разработаны программы подготовки к участию в чемпионатах с учётом стандартов JuniorSkills.

Волонтеры совместно с педагогическими работниками провели тренинги, обучающие мероприятия и отборочные чемпионаты на базе общеобразовательных организаций в районах и окружные чемпионаты на базе колледжа.

Целевой эффект программы в том, что программа – это ресурс для модернизации не только предметной области «Технология» и дополнительного образования детей, но и специальностей педагогической направленности, это интеграция образования, науки, мастерства по профессиональной ориентации школьников и обучение их основам профессиональных компетенций, обеспечение и стимулирование осознанного выбора профессии молодежи на основе практического освоения педагогических компетенций в период обучения в школе.

Таким образом, колледж можно рассматривать как ресурсный центр профессиональной ориентации по педагогическим специальностям Восточного образовательного округа.

#### Список литературы

1. КОНЦЕПЦИЯ кадрового обеспечения социально-экономического развития Восточных территорий Кировской области на период до 2020 года (ВятГУ).

## **Раздел 2 Подготовка кадров «под ключ»: современные технологии, подходы, формы и решения практико-ориентированного обучения**

### **Профессиональная переподготовка по иностранным языкам как предпосылка и стимул профессионального и личностного роста в условиях международной мобильности**

*Ардашева Лариса Михайловна,*

*магистр лингвистики, старший преподаватель кафедры иностранных языков  
неязыковых направлений ФГБОУ ВПО «ВятГУ»*

В Вятском государственном университете с 2006 года успешно реализуется образовательная программа профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации «переводчик в сфере профессиональной коммуникации» с английским языком. За эти годы программу успешно окончили и получили дипломы переводчиков более 200 человек. Большая часть из них – студенты, магистранты и выпускники нашего университета самых разных специальностей, направлений, профилей и форм обучения, в меньшей степени – студенты других вузов и филиалов, работники зрелого возраста с предприятий и от организаций города Кирова. Есть также единичные случаи – выпускники столичных вузов, например, МФТИ, МИСиС, и граждане других стран, таких как Китай, Габон, Египет.

Программа включает небольшие теоретические курсы, такие как: «Введение в языкознание», «Основы теории английского языка», «Теория перевода». Но основой обучения являются практические курсы иностранного языка и перевода. Большой практический курс английского языка включает разделы практической фонетики, практической грамматики, разговорного английского языка, «Мир изучаемого языка», «Деловые переговоры», проблемно-ориентированный курс английского языка для специальных целей «Практический менеджмент», видеокурс BBC «Starting Business Contacts». Большой практический курс перевода состоит из разделов: «Рабочие источники информации», «Перевод как вид языковой деятельности», «Перевод деловой документации», «Научно-технический перевод», «Специализированный перевод», «Аннотирование, реферирование». Есть также в программе короткие курсы по стилистике русского языка и культуре речи и стилистическим аспектам перевода. Таким образом, программа обеспечивает углублённую подготовку по английскому языку и развивает коммуникативные навыки устной и письменной речи и двухстороннего перевода.

Государственными требованиями к содержанию и уровню подготовки слушателей по данной образовательной программе предусмотрена переводческая практика в течение 5 недель. Непростой задачей было организовать такую практику в условиях провинциального города, где ведущие промышленные предприятия находились в состоянии кризиса с 90-х годов прошлого века, малый бизнес проходил тернистый путь становления, а международные связи и потребность в иностранных языках по-прежнему были

большой редкостью. Тем не менее, начиная с 2007 года, было заключено около 150 договоров с предприятиями и организациями различной формы собственности и масштаба деятельности в разных сферах промышленности, культуры, сервиса, банковского дела, информационных технологий, юриспруденции.

На кафедре иностранных языков была разработана программа переводческой практики в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами специальностей, направлений и профилей подготовки и Государственными требованиями к минимуму содержания и уровню профессиональной подготовки выпускника вуза для получения дополнительной квалификации «переводчик сфере профессиональной коммуникации» (к приказу Минобрнауки России от 04 июля 1997 года № 1435) [1]. Целью практики является ознакомление:

- с основными видами научно-технической документации на иностранном языке;

- с основными формами делового общения на иностранном языке;

- с основными видами научно-технического перевода;

- с технологическими процессами, оборудованием, спецификой работы данного предприятия, организации и соответствующей терминологией в этой профессиональной сфере;

- с импортным оборудованием, системами автоматизированного проектирования, средствами автоматизации и иноязычной документацией к ним;

- с отраслевыми терминологическими словарями и другой справочной литературой, которая используется при межъязыковой коммуникации в данной профессиональной сфере;

- с организационными формами сбора, обработки и хранения информации, в том числе на иностранном языке, в зависимости от типа производства или организации;

- с работой информационной службы, переводческой службы и международного отдела предприятия или организации.

Основными задачами практики являются:

- изучение основных технологических методов и оборудования на данном предприятии или в организации и профессиональной терминологии в данной отрасли;

- составление терминологического словаря профессиональной лексики;

- изучение англоязычных инструкций, документации, рекламных материалов, переписки, международных контрактов и других видов и форм межъязыковой коммуникации;

- изучение способов, особенностей и трудностей перевода различных источников информации с английского языка на русский и с русского языка на английский;

- самостоятельный перевод различных по функциональным стилям текстов научно-технической и деловой направленности в данной профессиональной сфере общим объёмом 60-65 тысяч печатных знаков с английского языка на русский и от 5 до 40 тысяч печатных знаков с русского на английский;

- анализ выполненного перевода и его сложностей под руководством лица, ответственного за практику на предприятии или в организации;
- составление англо-русского и русско-английского словарей профессиональной лексики соответственно выполненным переводам;
- оформление письменного отчёта по практике.

В отчёте по практике, который должен написать каждый слушатель, необходимо привести:

- организационную структуру предприятия или организации в целом и место информационной службы, международного отдела или структурного подразделения, работающего с иноязычной литературой и документацией, в ней;
- характеристику информационного потока в организации по типу, содержанию, объёму, периодичности и сложности документов;
- перечень источников информации, переведённых с английского языка на русский, с указанием их объёма в тысячах печатных знаках и с приложением соответствующего англо-русского терминологического словаря;
- перечень источников информации, переведённых с русского языка на английский, с указанием их объёма в тысячах печатных знаках и с приложением соответствующего русско-английского терминологического словаря;
- фрагменты документов, вызвавшие особые трудности при переводе, и аргументированные переводческие решения по их преодолению;
- заключение руководителя практики на предприятии о полноте выполненных задач, адекватности и качестве перевода.

При анализе отчётов по переводческой практике за все эти годы с 2007 по 2019 наиболее полезными местами её прохождения, как с точки зрения профессиональной сферы, так и с точки зрения языка, были:

1. Отдел валютных операций Вятка-банка, потому что начальник отдела Юдин Ю.Е. не только компетентно знакомил практикантов-экономистов с современной англоязычной документацией, но, будучи в прошлом преподавателем английского языка и переводчиком, умел грамотно организовать практику и методически правильно выстроить общение со слушателями.

2. Малые фирмы в области современных информационных технологий, такие, например, как медиа-студия «Флай» и рекламное агентство «Soundtrade». Они работают с заказчиками в режиме онлайн по всему миру. Здесь слушатели приобретали бесценные знания новой терминологии, которая ещё не зафиксирована ни в одном словаре, опыт организации и ведения малого бизнеса, оформления электронных сообщений на английском языке. Списки новых терминов приведены в отчётах студентов с подробными их толкованиями, поскольку они ещё далеко не общеизвестны, есть очень хорошие примеры деловой электронной переписки.

3. Международные программы Work&Travel, Camp America в США и аналогичные программы в Италии и Финляндии. По этим программам слушатели работали от 4 до 6 месяцев воспитателями в летних детских лагерях отдыха, в прачечных-автоматах, спасателями на воде, продавцами в магазинах, кофейнях, в фермерских хозяйствах по сбору клубники, получая бесценные

навыки межъязыкового и межкультурного общения. Такой вид языковой и переводческой практики прошли около двух-трёх десятков студентов. Они представили красочные и интересные отчёты, из которых ясно, что им не только удалось заработать денег, но и посмотреть страну, поехать по ней, узнать её памятники истории и культуры, жизнь её народа изнутри, особенности английского языка и его употребления в конкретной стране, в частности акценты и лексику. С таким богатым опытом самостоятельной жизни и трудоустройства в незнакомой конкурентной иноязычной среде некоторые наши, теперь уже бывшие студенты, так как они уже закончили наш вуз, впоследствии успешно прошли жёсткий конкурс для работы волонтерами на зимних Олимпийских играх 2014 года в Сочи.

4. Международные отделы крупных стабильно работающих предприятий г. Кирова и Кировской области. Ряд студентов после переводческой практики, имея также другое основное профессиональное образование, даже нашли там постоянную работу. Некоторые, например, сумели организовать международные отделы, возглавить их и развить экспорт и импорт продукции. Это предприятия «Весна», «Веста» в Кирове и очень многие предприятия и организации в Москве и других городах. Кафедра иностранных языков получила много тёплых слов благодарности от выпускников программы «переводчик в сфере профессиональной коммуникации» за то, что второй диплом в дополнение к первому основному открыл перед ними широкие горизонты в карьере и помог устроить судьбу.

#### Список литературы

1. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Государственные требования к минимуму содержания и уровню профессиональной подготовки выпускника для получения дополнительной квалификации «переводчик в сфере профессиональной коммуникации» (трети уровень высшего профессионального образования). - Министерство общего и профессионального образования РФ. - М., 1997. - Режим доступа: [http://ino.rsu.edu.ru/content/dop\\_perevod.pdf](http://ino.rsu.edu.ru/content/dop_perevod.pdf) (дата обращения: 01.12.2020).

## **Демонстрационный экзамен как инструмент обеспечения соответствия качества подготовки выпускников потребностям экономики региона**

**Брезгина Ольга Юрьевна,**  
*заместитель директора по УМР,*  
**Свинаева Светлана Аркадьевна,**  
*методист,*

*КОГПОАУ «Вятский электромашиностроительный техникум»*

Стратегия социально-экономического развития Кировской области предусматривает развитие промышленных предприятий машиностроительного профиля, выпуск высокотехнологичной продукции, развитие цифровой экономики, что существенно повышает требования к выпускникам профессиональных образовательных организаций. Как следствие, основным направлением развития современной системы среднего профессионального образования становится повышение качества подготовки кадров, объективная и независимая оценка качества полученных знаний выпускниками.

По итогам встречи Президента Российской Федерации с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству 9 декабря 2016 г. правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и при участии союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» было поручено обеспечить «внедрение демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс Россия» в качестве государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования». Результаты демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия и участия в чемпионатах по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс» приравниваются к результатам государственной итоговой аттестации. Соответствующие изменения были внесены в законодательство Российской Федерации. Федеральные государственные образовательные стандарты наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (ТОП-50), закрепили проведение государственной итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена.

Таким образом, демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс стал независимой оценкой качества подготовки кадров. Он проводится для определения у студентов и выпускников уровня знаний, умений, навыков, позволяющих выполнять работу по конкретным профессии или специальности в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия.

Демонстрационный экзамен как форма государственной итоговой аттестации выпускников среднего профессионального образования предусматривает:

- моделирование реальных производственных условий для демонстрации выпускниками профессиональных умений и навыков;

- независимую экспертную оценку выполнения заданий демонстрационного экзамена, в том числе экспертами из числа представителей предприятий;

- определение уровня знаний, умений и навыков выпускников в соответствии с международными требованиями.

Проведение ГИА в формате демонстрационного экзамена позволяет образовательным организациям проанализировать и оценить:

- содержание и качество образовательных программ по профессиям и специальностям;

- материально-техническую базу, используемую при освоении ОПОП;

- уровень квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения.

Объективная оценка данных позиций позволяет образовательной организации определить перспективы дальнейшего сотрудничества с предприятиями-заказчиками кадров и развития в соответствии с актуальными требованиями регионального рынка труда.

Выпускники, прошедшие государственную итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена, имеют возможность:

- одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в соответствии с ФГОС подтвердить свою квалификацию в соответствии с требованиями международных стандартов Ворлдскиллс без прохождения дополнительных аттестационных испытаний;

- подтвердить свою квалификацию по отдельным профессиональным модулям, востребованным предприятиями-работодателями;

- одновременно с получением диплома о среднем профессиональном образовании получить Skills Passport (паспорт компетенций), который отражает уровень владения профессиональными компетенциями в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия, что в перспективе существенно повышает конкурентоспособность выпускника в глазах работодателя.

Проведение ГИА в формате демонстрационного экзамена в образовательных организациях СПО позволяет предприятиям-работодателям, признавшим формат демонстрационного экзамена: оценивать на практике профессиональные умения и навыки выпускников СПО; подбирать лучших молодых специалистов по востребованным компетенциям; определять профессиональные образовательные организации для сотрудничества в области подготовки персонала.

Как любая инновация, проведение ГИА в формате демонстрационного экзамена имеет свои плюсы и минусы. Несомненно, плюсом такого нововведения являются: единые контрольно-измерительные материалы с учетом требований работодателей; единый инструмент оценки; единый методический подход; формирование дополнительного документа о квалификации – Skills Passport; обеспечение доступа работодателей к данным о профессионализме выпускников СПО; повышение уровня квалификации преподавателей и мастеров п/о.

Одним из существенных недостатков проведения демонстрационного экзамена является создание специализированных площадок, оснащенных современным технологическим оборудованием, которое позволяет выполнять задания, предусмотренные стандартами «Ворлдскиллс Россия».

В Вятском электромашиностроительном техникуме с 2018 года нашел своё применение демонстрационный экзамен как инновационный элемент системы независимой оценки качества подготовки кадров. КОГПОАУ ВЭМТ является региональной инновационной площадкой «Практико-ориентированная модель подготовки квалифицированных рабочих по наиболее перспективным и востребованным профессиям машиностроительного профиля». Одним из направлений деятельности площадки стало внедрение современных технологий оценки качества подготовки выпускников техникума в формате демонстрационного экзамена, в том числе по методике Ворлдскиллс. Результатом работы по данному направлению стало проведение ГИА выпускников техникума в форме демонстрационного экзамена по профессиям ТОП-50.

В 2018 году в соответствии с приказом № ПО-555/2017 от 06.12.2017 Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров WorldSkills Russia», а также Приказом министерства образования Кировской области № 5-243 от 31.01.2018, КОГПОАУ ВЭМТ принял участие в пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)) (компетенция Сварочные технологии). Нормативной документацией был закреплен порядок организации и проведения демонстрационного экзамена, включая требования к процедуре оценки и участникам. В экзамене приняли участие и успешно справились с заданием 10 выпускников техникума.

Для техникума участие в пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена дало возможность объективно оценить содержание и качество реализации образовательных программ, квалификацию педагогических работников, соответствие материально-технической базы техникума современным требованиям, определить основные проблемы и риски при проведении государственной итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена. Итоги демонстрационного экзамена обсуждались на педагогическом совете, а также на встречах с работодателями. Эксперты демонстрационного экзамена – представители предприятий – дали оценку демонстрационному экзамену как эффективному инструменту для определения качества подготовки выпускников СПО в соответствии с потребностями региона.

Проведенный анализ дал возможность учесть все слабые стороны пилотной апробации при подготовке к проведению демонстрационного экзамена в 2019 году по профессиям 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)) (компетенция Сварочные технологии), 15.01.35 Оператор станков с программным управлением (компетенция Токарные работы на станках с ЧПУ).

Были запланированы и проведены следующие мероприятия:



1. Создание рабочих групп, из числа сотрудников техникума, с целью анализа содержания соответствующих ФГОС и регламентов WS, для разработки и создания банка данных диагностических оценочных средств промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации.

2. Организация подготовки экспертов для проведения демонстрационного экзамена.

3. Разработка локальных актов для проведения демонстрационного экзамена (положение о проведении демонстрационного экзамена, приказ о распределении обязанностей между педагогическими работниками по организации и проведению демонстрационного экзамена).

4. Аккредитация площадки для проведения демонстрационного экзамена Союзом WorldSkills.

5. Организация и проведение демонстрационного экзамена в процессе государственной итоговой аттестации.

Участие и победа в конкурсе «Обновление и модернизация материально-технической базы профессиональных образовательных организаций» в рамках реализации мероприятия государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», дала возможность провести модернизацию материально-технической базы и привести ее в соответствие с требованиями инфраструктурного листа WorldSkills, что позволило техникуму пройти аккредитацию как центра проведения демонстрационного экзамена по соответствующим компетенциям.

За 2018 - 2019 года более 20 педагогических работников техникума прошли повышение квалификации по стандартам WorldSkills и ТОП-50. Семь работников предприятий-социальных партнеров прошли обучение и получили свидетельства экспертов демонстрационного экзамена в Академии Ворлдскиллс Россия.

Для проведения государственной итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена был разработан пакет локальной документации: положение о проведении демонстрационного экзамена, программа ГИА, приказы, графики, план проведения демонстрационного экзамена. В целях обеспечения информационной открытости и публичности при проведении демонстрационного экзамена использованы ресурсы, позволяющие организовать видеотрансляцию в режиме «Онлайн» на площадке демонстрационного экзамена. Все основные нормативные документы, касающиеся организации и проведения демонстрационного экзамена, были размещены в специальном разделе на сайте техникума.

По итогам демонстрационного экзамена выпускники продемонстрировали следующие результаты:

Год	Компетенция	Профессия/специальность	Кол-во участников ДЭ	«5» чел/ %	«4» чел/ %	«3» чел/ %	«2»	Средний балл по КОД	max балл по КОД
2018	Сварочные технологии	15.01.05 Сварщик	10	5/ 50	4/ 40	1/ 10	--	27,2	42,2

		(ручной и частично механизированной сварки (наплавки))"							
2019	Сварочные технологии	15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))"	10	1/ 10	6/ 60	3/ 30	--	18,7	43,2
	Токарные работы на станках с ЧПУ	15.01.35 Оператор станков с программным управлением	24	5/ 20,8	5/ 20,8	14/ 58,4	--	11,45	25
2020	Работы на токарных универсальных станках	15.01.35 Оператор станков с программным управлением	17	4/ 23,5	9/ 52,9	4/ 23,5	--	26,27	50

Таким образом, государственная итоговая аттестация в форме демонстрационного экзамена является эффективным инструментом оценки сформированности профессиональных компетенций в рамках определенного вида профессиональной деятельности в процессе выполнения практического задания, в условиях моделирования реальной производственной ситуации. Деятельность техникума по данному направлению будет продолжена, так как новый формат проведения ГИА дает возможность студентам реализовывать полученные навыки, профессиональные компетенции с учетом требования работодателей, влияет на построение профессиональной карьеры будущих выпускников, расширяет связи образовательной организации с социальными партнерами, а также обеспечивает соответствие качества подготовки выпускников потребностям экономики региона.

#### Список литературы

1. Пр-2582 от 23.12.2016 г. Перечень поручений по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству, п.2 пп.б

2. Иванова, М.А. Демонстрационный экзамен по стандартам WORLDSKILLS RUSSIA как инструмент обеспечения соответствия качества подготовки выпускников потребностям экономики России и элемент независимой оценки качества образования в системе среднего

профессионального образования // Управление образованием: теория и практика. - 2018. - № 4 (32).

3. Павлова, О.А. Демонстрационный экзамен: приоритеты образовательной политики в СПО и новая реальность для образовательных организаций // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. - 2019. - № 5–6 (27–28). - Режим доступа: <https://worldskills.ru>.

4. Демонстрационный экзамен и системы оценки профессиональных умений и знаний. - Режим доступа: <https://fumo-spo.r>.

### Метапредметный потенциал поликомпонентных рисунков в профессиональной подготовке студентов КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум»

**Верецагина Анна Германовна,**

*преподаватель КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум»,  
аспирант ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»,*

**Коришнова Ольга Витальевна,**

*д-р пед. наук, доцент, профессор кафедры педагогики  
ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»*

Современное общество ставит перед системой профессионального образования задачу подготовки конкурентоспособных специалистов, владеющих комплексом компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда и имеющих метапредметную основу. В этом контексте актуальным представляется формирование определенных метапредметных образовательных результатов студентов КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум» (далее – КОГПОБУ КМПТ, техникум). Например, ОК-2 – осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности [3].

Для формирования и развития метапредметных результатов целесообразно создавать специальные педагогические средства, которыми могут выступать иллюстрированные задания. Иллюстративная информация, содержащаяся в них, будет задаваться, как правило, несколькими связанными между собой определенным дидактическим отношением рисунками, т.е. поликомпонентными рисунками (см. рисунок 1, 2) [5]. При их восприятии совместно



Рис 1

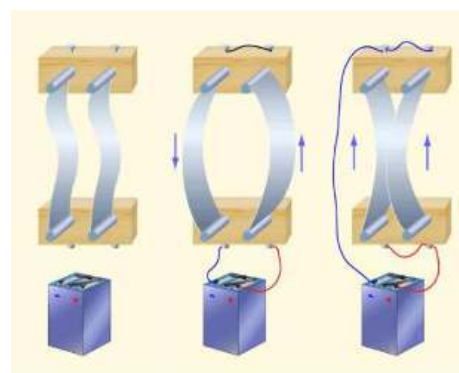


Рис.2

с вопросом задания реализуется та или иная группа мыслительных действий и операций: анализ, обобщение, классификация, систематизация и другие. Формы взаимодействия преподавателя и студентов и применение поликомпонентных рисунков можно успешно использовать как в очном, так и дистанционном обучении.

Применение поликомпонентных рисунков и специально созданные задания к этим иллюстрациям позволят сформировать метапредметные результаты обучающихся, значительно повысить эффективность занятий на всех этапах усвоения учебного материала: при объяснении нового материала, его осмыслении, оценке осваиваемых элементов содержания.

Студент, обладающий высоким уровнем сформированности метапредметных умений, т.е. реализующий свой внутренний метапредметный потенциал, может гораздо быстрее и проще выполнить любое задание, а также запомнить учебный материал, что повысит его конкурентоспособность на рынке труда.

Кроме того:

1) В соответствии с целью современного образования особое внимание уделяется развитию способности обучающегося к самореализации в деятельности, что нашло отражение в актуализированных федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования (ФГОС СПО) и новых стандартах профессий, наиболее востребованных на рынке труда (ФГОС ТОП-50). Направленность на развитие личности, а не на достижение конкретных предметных результатов – именно на это нацеливает преподавателей ФГОС нового поколения. Современные педагогические методы ориентированы на развитие критического мышления обучающихся, умений самостоятельно контролировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, оперировать информацией, выявлять главное, создавать внутри себя сложные интеллектуальные системы, которые позволяют учесть важные аспекты решаемой задачи. Реализация этих принципов обеспечивается через формирование универсальных учебных действий (УУД) (см. Табл. 1). Под УУД понимают «обобщенные действия, порождающие широкую ориентацию учащихся в различных предметных областях познания и мотивацию к обучению» [1, с. 160–167].

Таблица 1 – Группы УУД и их содержание

УУД	Перечень действий
Личностные	Самопознание, самоопределение, ценностно-смысловая ориентация
Регулятивные	Целеполагание, планирование, прогнозирование, самоконтроль, коррекция, оценка (самооценка), алгоритмизация, волевая саморегуляция
Познавательные	Общеучебные: структурирование знаний, самостоятельное выделение и формирование познавательной цели, выбор способа решения, рефлексия, контроль. Логические: анализ, синтез, сравнение, выдвижение гипотез, классификация, установление причинно-следственных связей, построение логической цепи рассуждений, установление аналогий.

Коммуникативные	Планирование учебного сотрудничества, построение речевых высказываний, лидерство и согласование действий с партнерами, сотрудничество в поиске и сборе информации, контроль, коррекция, оценка действий партнера, умение выражать мысли
-----------------	---

Универсальность учебных действий проявляется в том, что они носят метапредметный характер. Метапредметные связи активизируют познавательную деятельность обучающихся, побуждают мыслительную активность в процессе переноса, синтеза и обобщения знаний из разных предметов.

2) Внедрение и дальнейшее развитие ФГОС в профессиональных образовательных учреждениях доказало необходимость реализации компетентного подхода и стало основой изменения результата подготовки специалиста [6, с. 55–61]. Новые образовательные результаты – это сформированные у выпускников общие и профессиональные компетенции, предусмотренные ФГОС СПО и ФГОС ТОП-50, в соответствии с профессией (ППКРС) или специальностью (ППССЗ).

Компетентный подход означает постепенную переориентацию образовательной программы с преимущественной передачей знаний, формирование навыков на создание условий для формирования комплекса компетенций у выпускника, способствующих развитию внутреннего потенциала, устойчивой жизнедеятельности в условиях информационно и коммуникативно-насыщенного развития общества и рынка труда [2].

В законе «Об образовании в Российской Федерации» компетенция рассматривается как готовность действовать на основе имеющихся знаний, умений, навыков при решении задач, общих для многих видов деятельности [4].

Общие компетенции (ОК) означают совокупность социально-личностных качеств, обеспечивающих осуществление деятельности на определенном квалификационном уровне. Основное назначение ОК – обеспечить успешную социализацию выпускника.

УУД выступают основой для создания общих компетенций, т.е. они взаимосвязаны и носят метапредметный характер. Например, ОК-4: Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами [2]. Она формирует коммуникативные результаты через коммуникативные УУД.

3) Трансформации в средствах интернет-коммуникации непосредственно отражаются на визуальной культуре и, как следствие, на ценностях современной молодежи. Повсеместная тотальность визуальных образов, окружающих современного человека (как статичных, так и динамичных), а также постоянное появление новых вариантов интернет-коммуникаций (блогов, социальных сетей и др.) изменяют сознание и способ мышления людей, создавая отклонение в сторону образности и мозаичности. Поэтому, необходимо использовать поликомпонентные рисунки как для мотивации обучающихся, так и для развития метапредметного потенциала.

Термин «метапредметный потенциал» в настоящее время получает все большее распространение. Так, в педагогической науке его исследовали: Ю.В. Громыко, Хуторской А.В., Храмова Н.В., Агапов Ю.В., Бурханова И.Ю., Воровщиков С.Г., Гормакова В.В., Прокудина Ю.А., Пяткова О.Б. и др. Были исследованы такие аспекты как: метапредметное содержание образования (Хуторской А.В.), межпредметные связи в процессе обучения (Федорец Г.Ф.), метапредметный подход в современном образовании (Тюко В.В.), потенциал и ограничения визуализации как метода изучения социально-гуманитарных дисциплин (Сидельникова Т.Т.), визуализация как средство формирования метапредметных знаний (В.И. Глизбург, И.Ф. Зыкова) и т.п.

Анализ теоретических источников по проблеме, обобщение личного опыта преподавания позволяет констатировать наличие противоречий между:

- необходимостью интеграции требований стандартов среднего общего и профессионального образования в образовательном процессе, учитывая в своей деятельности формирование как общих компетенций, так и универсальных учебных действий и отсутствие как теоретической информации, так и практического опыта у преподавателей в этой области;

- признанием необходимости формирования метапредметных образовательных результатов студентов СПО и недостаточной теоретической и технологической разработанностью применения педагогических возможностей поликомпонентных рисунков для достижения данных результатов;

- возможностями поликомпонентных рисунков в обеспечении метапредметных образовательных результатов студентов многопрофильного техникума и недостаточной разработанностью организационно-педагогических условий решения данной задачи, в том числе, недостаточной готовностью педагогов к этому;

- потребностью педагогической практики в формировании метапредметных результатов на основе метапредметного потенциала поликомпонентных рисунков в профессиональной подготовке студентов многопрофильного техникума и отсутствием его научно-методического обеспечения.

Осмысление выявленных противоречий, изучение психолого-педагогической литературы и анализ собственного опыта определили научную задачу исследования, которая заключается в необходимости определения и научного обоснования организационно-педагогических условий для оптимального использования поликомпонентных рисунков в профессиональной подготовке студентов КОГПОБУ КМПТ.

#### Список литературы

1. Гельфман, Э.Г. Формирование универсальных учебных действий в процессе создания учебного проекта на уроках математики / Э.Г. Гельфман, А.Г. Постригич // Вестник ТГПУ. - 2012. - № 8. - С. 160–167.

2. Формирование компетенций в практике преподавания общих и специальных дисциплин в учреждениях среднего профессионального образования: сб. ст. по материалам Всерос. науч.-практ. конф., 5 мая 2011 г. /

науч. ред. Э. Ф. Зеер. Екатеринбург-Березовский: Филиал Рос. гос. проф.-пед. ун-та в г. Березовском, 2011.

3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии 08.01.06. Мастер сухого строительства (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2017 г. N 1247).

4. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 19.12.2016; с изм. и доп., вступ. в силу с 06.04.2015).

5. Хуторская, Л.Н. Бикомпонентные рисунки в компьютерных заданиях по физике. [Электронный ресурс] / Л. Н. Хуторская // Эйдос: интернет-журнал, 2005 - № 4. - Режим доступа: <http://eidos-institute.ru/journal/2005/0202.htm>.

6. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. - 2003. - № 2. - С. 58–64; № 5. - С. 55–61.

## **Роль работодателей в формировании профессионализма и компетентности у студентов Кировского медицинского колледжа**

***Кощеева Елена Валерьевна,***

*заместитель директора по учебно-производственной работе*

*КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж»*

Практическое обучение студентов является неотъемлемой частью их профессиональной подготовки и обеспечивается путем их участия в осуществлении медицинской или фармацевтической деятельности в соответствии с ФГОС по специальностям подготовки.

В настоящий момент сложилась многолетняя практика взаимодействия КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж» (далее – Колледж) с медицинскими, аптечными организациями, лабораториями – работодателями в вопросах подготовки будущих специалистов со средним медицинским образованием.

Одной из главных задач системы образования является полный учет требований работодателей. Нашими работодателями и социальными партнерами являются все медицинские организации Кирова и Кировской области. Они принимают активное участие в определении содержания, стратегии образования и контроле его качества.

Для закрепления баз проведения практик между колледжем и организациями работодателями заключается договор. Нормативным документом по практическому обучению является приказ Министерства Здравоохранения России от 03.09.2013 №620н «Об утверждении Порядка организации и проведения практической подготовки обучающихся по

профессиональным образовательным программам медицинского образования, фармацевтического образования». На сегодняшний день договоры заключены практически со всеми медицинскими организациями Кирова и области.

В зависимости от вида практики подбирается база для ее прохождения. Изучаются паспорта баз практики, которые ежегодно пересматриваются и в них вносятся необходимые изменения.

Взаимодействие с работодателями начинается с их участия в разработке и ежегодной экспертной оценке профессиональных образовательных программ. Учебный год мы начинаем с утверждения протокола заседания экспертных групп, в которые входят представители работодателей по всем специальностям. Этим протоколом утверждаются, дополняются и одобряются по всем специальностям следующие документы. Рабочие программы учебных дисциплин, производственных практик по профилю специальностей, распределение и содержание вариативной части ОПОП, а также программы государственной итоговой аттестации.

На основании графика учебного процесса на год составляется график проведения производственных практик. Преподавателями колледжа совместно со специалистами медицинских организаций проводится техническая и содержательная экспертиза рабочих программ производственных практик, и эксперты их рецензируют.

Перед проведением любой практики в колледже издается приказ о назначении методического руководителя практики. Со стороны организации-работодателя, на базе которой проводится практика, также назначается общий и непосредственный руководитель. Общий руководитель – это, как правило, главная медсестра, заведующий аптекой, а непосредственный – это наставники из числа высококвалифицированных специалистов, которые осуществляют непосредственное обучение студента на рабочем месте, руководят их работой.

От наставника требуется колоссальное терпение. Нашим студентам, как правило, нет еще и 20 лет. Они делают первые самостоятельные шаги не только в профессии, но и в жизни. Едва ли в этом возрасте кто-то готов к столкновению со страданиями, болью, смертью. Дают знать отсутствие опыта и вытекающая из этого неуверенность в собственных силах, сложности в общении с пациентами и коллегами, бытовая неустроенность. В этот непростой момент нужна помощь старших коллег, которые не только научат, но и по-человечески поддержат. Степень знаний и умений среднего медицинского персонала оказывает влияние на качество услуг. Они должны обладать даром убеждения, терпимостью, сострадательностью, коммуникабельностью. Привить нашим студентам милосердие, готовность прийти на помощь больному в любую минуту. При возникновении критических, конфликтных ситуаций со студентами наставник предлагает различные варианты их решения, способствует развитию у будущего медицинского работника познавательного интереса к профессии. Самое главное – молодой специалист может в любое время, по любым проблемам обратиться к наставнику, задать соответствующие вопросы. При поддержке наставника студент начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы.



Наставники составляют характеристику на своих подопечных, которая позволяет отразить технические навыки студента, охват проведенной им работы, ее качество, а также активность обучающегося и его дисциплину.

Для реализации программы наставничества в медицинской организации разрабатывается: план адаптации нового работника, положение о молодом специалисте, индивидуальная программа адаптации, которая включает в себя план вхождения в должность и план оценки работы в должности.

Во многих медицинских организациях организована системная работа по наставничеству, в частности, в ЧУЗ «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Киров», КОГБУЗ «Кировский клинический стоматологический центр», КОГБУЗ «Кировская областная клиническая больница», КОГКБУЗ «Центр кардиологии и неврологии», КОГБУЗ «Кировский областной наркологический диспансер», КОГБУЗ «Кировская городская больница № 2» и др.

За годы совместной работы с медицинскими организациями в колледже сложилась устойчивая схема эффективного взаимодействия.

По результатам проведенной практики со стороны медицинской организации, дается заключение, которое представляется в виде аттестационного листа и характеристики. Это и есть контроль освоенных компетенций студентом.

Результаты прохождения обучающимися производственной практики обсуждаются представителями колледжа совместно с медицинскими организациями на Круглых столах. Также заслушиваются отчеты о практике, анализируются полученные со стороны руководителей практики замечания, рассматриваются затруднения, возникшие у обучающихся в ходе проведения практики, допущенные ошибки, достигнутые результаты и другие аспекты.

Перед выходом на производственные практики студенты проходят обучение в условиях симуляционных мастерских. В колледже организован центр аккредитации и симуляционного обучения. Медицинское образование в настоящее время невозможно представить без применения симуляционных технологий. Колледж стал победителем в Конкурсе на предоставление в 2020 г. грантов из федерального бюджета в форме субсидий юридическим лицам в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» по четырем компетенциям. И, соответственно, нами оборудованы мастерские по заявленным компетенциям.

Мастерская Медицинский и социальный уход оснащена фантомами, моделями, муляжами, тренажерами, средствами реабилитации и ухода.

Мастерская Лабораторная диагностика оснащена современным лабораторным оборудованием, микроскопами.

Мастерская Фармацевтика представлена аптечным киоском для организации розничных продаж товаров аптечного ассортимента и имитацией производственного помещения – ассистентской комнаты.

Мастерская Стоматология ортопедическая оснащена оборудованием для проведения зуботехнических работ.

Это позволяет с определенной степенью достоверности моделировать манипуляции, клинические ситуации и другие аспекты профессиональной деятельности для формирования и развития общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций специалиста.

Студенты на практических занятиях в условиях мастерских отрабатывают умения и навыки для дальнейшего прохождения производственных практик. Такая подготовка не заменяет, а только дополняет готовность к реальной клинической практике и обеспечивает безопасность для пациентов.

Для того чтобы улучшить взаимодействие сторон и, следовательно, качество подготовки специалистов, мы, кроме круглых столов, получаем от работодателей отзывы о качестве подготовки будущих медицинских работников, в которых кроме оценки уровня подготовки студентов, есть еще вопрос «Что вы готовы сделать для улучшения качества подготовки выпускников?». И, конечно, нам бывает очень приятно, когда мы получаем благодарности от наших работодателей и их высокую оценку уровня подготовки наших студентов

В колледже работает Служба содействия трудоустройству выпускников. И здесь тоже велика роль работодателей. На сегодняшний день в колледже сохранена система распределения выпускников. Работодатели оказывают выпускникам содействие в трудоустройстве, в адаптации к рынку труда, профессиональному продвижению в соответствии с получаемыми специальностями. Распределение – это своего рода гарантия выпускнику в том, что он не останется без работы. А также гарантия работодателю в кадровом обеспечении, т.к. на сегодняшний день существует дефицит средних медицинских работников, как в нашей области, так и в стране.

Интенсивное развитие медицинской науки и техники, появление нового оборудования и технологий, обуславливает необходимость систематического повышения квалификации преподавателей колледжа. В нашем случае налажена взаимосвязь с организациями-работодателями, и они выступают для нас поставщиками требуемых образовательных услуг как стажировочные площадки.

Благодаря сложившимся традициям и многолетнему опыту нами создана и успешно функционирует система обеспечения качества практической подготовки специалистов среднего звена в сфере здравоохранения, формирующая профессионализм и компетентность.

Таким образом, участие организаций-работодателей в подготовке специалистов среднего звена, их независимая оценка качества образования способствует развитию и совершенствованию всей работы колледжа, а также повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

#### Список литературы

1. Федеральные государственные образовательные стандарты [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://fgos.ru/> (дата обращения 20.11.2020 г.).

**Практико-ориентированная подготовка студентов СПО  
в рамках демонстрационного экзамена по специальности  
«Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)»**

*Лялина Ирина Борисовна,  
заведующий воспитательной службой  
КОГПОБУ «Кировский лесопромышленный колледж»*

Система среднего профессионального образования в РФ постоянно развивается, изменяется в соответствии с требованиями экономики страны, обновляется ее содержание. Внедряются новые подходы к подготовке специалистов по международным стандартам. Соответственно, изменяются образовательные стандарты в сторону практико-ориентированного обучения, направленного на приобретение кроме знаний и умений опыта практической деятельности с целью достижения профессионально и социально значимых результатов с учетом требований работодателя. Как итог – государственная итоговая аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы, которая выполняется в виде дипломной работы (дипломного проекта) и демонстрационного экзамена в соответствии с ФГОС СПО. Демонстрационный экзамен содержит в себе решение обучающимися конкретных производственных ситуаций, это процедура оценки уровня знаний, умений и практических навыков, предусматривающая моделирование реальных производственных условий для решения практических задач профессиональной деятельности в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия. Включение формата демонстрационного экзамена в процедуру ГИА – это внедрение стороннего, независимого контроля качества подготовки обучающихся. Демонстрационный экзамен по компетенции R 41 Бухгалтерский учет был введен в РФ в 2020 г.

Выпускники, прошедшие аттестационные испытания в форме демонстрационного экзамена, получают возможность одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в колледже, подтвердить свою квалификацию согласно требованиям международных стандартов. Получить не только диплом об окончании учебного заведения, но и свой Skills-паспорт. Стандарты Ворлдскиллс внедряются повсеместно, и при трудоустройстве работодатели все чаще обращают внимание на квалификацию выпускников в паспорте, оценивают количество набранных баллов и потом принимают решение о трудоустройстве. Такое итоговое оценивание стимулирует студентов максимально серьезно относиться к освоению выбранной профессии или специальности. Работодатели также могут являться и экспертами на демонстрационном экзамене – это новый этап развития форм сотрудничества и партнерства с организациями работодателей, обеспечение активного участия работодателей на всех этапах образовательного процесса колледжа: от формирования содержания программы подготовки специалистов до процедур независимой оценки результатов обучения, аттестации и сертификации выпускников.

Подготовка к решению заданий демонстрационного экзамена оказывает влияние и на методику преподавания в КОГПОБУ «Кировский лесопромышленный колледж». Актуализируется эффективная модель практико-ориентированного обучения, отвечающего требованиям современного рынка труда по подготовке квалифицированных специалистов-бухгалтеров, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Такая модель направлена на удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования – это та цель, к которой необходимо двигаться. В колледже большое внимание уделяется получению опыта деятельности обучающимися в профессиональной программе 1С: Бухгалтерия 8.3. Практические работы по МДК и дисциплинам профессионального цикла проводятся с использованием компьютерных технологий и нацелены на индивидуальную поисковую деятельность, где студент не просто закрепляет основные теоретические положения учебной дисциплины, МДК, модуля, а учится прогнозировать, планировать, раскрывать свое мнение и позиции по выбранному способу решения учебной задачи, самостоятельно организовывать свою деятельность. Учебные практики в рамках профессиональных модулей состоят из заданий, имитирующих производственные ситуации, решение которых позволяет обучающимся погрузиться еще глубже в изучение особенностей своей специальности. Кроме того, в колледже экзамены по модулям проводятся с частичным применением методики WS, в формате, приближенном к формату демоэкзамена. Обучающимся выдается задание, выполнение которого ограничено по времени, задание воспроизводит производственную ситуацию. Такой подход позволяет студентам успешно справиться с заданиями демонстрационного экзамена в рамках ГИА.

В 2020 году в Кировской области демонстрационный экзамен по компетенции R41 Бухгалтерский учет организован и проведен в двух профессиональных образовательных организациях – КОГПОБУ «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» и КОГПОБУ «Кировский лесопромышленный колледж». Экзамен проводился с целью определения у выпускников уровня знаний, умений, опыта практической деятельности, позволяющих вести профессиональную деятельность и выполнять работу по специальности Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия. С заданием демонстрационного экзамена обучающиеся ознакомились только в день С1. И они действительно окунулись в реальную рабочую производственную ситуацию. Задание экзамена по требованиям WS было сложным даже для профессионалов. На экзамене оказался важным еще один аспект. Студенты были выведены из зоны комфорта, так как экзамен сопровождали и оценивали незнакомые для них преподаватели, работодатели – эксперты демоэкзамена. Первый опыт подготовки и проведения экзамена позволил сделать вывод – для качественной подготовки студентов к процедуре демоэкзамена необходима командная работа – преподавателей профессионального цикла, методистов, системных администраторов, администрации колледжа и психологов.

Во время экзамена уровень подготовки выпускников объективно и беспристрастно оценивали сертифицированный эксперт Ворлдскиллс Россия, а также эксперты демонстрационного экзамена, являющиеся представителями профессиональных образовательных организаций Кировской области. В этом году в соответствии с методическими рекомендациями Союза Ворлдскиллс, в особых условиях проведения демозэкзамена, на площадках было сокращено количество линейных экспертов, в Нолинске главный эксперт работал удаленно.

Выпускники выполняли практическое задание на базе Центров проведения демонстрационного экзамена по комплекту оценочной документации 1.1. Для проведения были аккредитованы две площадки, для аттестации которых необходимо выполнение всех требований, прописанных в КОД 1.1. Главным экспертом сформирован пакет документов – весь порядок проведения экзамена, требования к документальному оформлению размещены на сайте WS. Для допуска студентов к экзамену, они были зарегистрированы на платформе WS - подписано согласие на обработку персональных данных, загружены ИНН, СНИЛС, адрес электронной почты. Допуском непосредственно на площадку служили паспорт и зачетная книжка.

Экзамен проводился в соответствии с планом работы площадки. В день С-1 главный эксперт подписал акт готовности площадки, тем самым подтверждая готовность проведения демонстрационного экзамена и соответствие условий его проведения базовым принципам объективной оценки результатов подготовки (рабочих) кадров. Далее были распределены роли между экспертами, проводился инструктаж по охране труда и технике безопасности с экспертами и участниками.

В день экзамена участники под протокол ознакомились с заданием, которое состояло из двух модулей: Модуль 1: Текущий учет хозяйственных операций и группировка данных. Модуль 2: Составление бухгалтерской (финансовой) отчетности и ее анализ. Выпускники КОГПОБУ «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» и КОГПОБУ «Кировский лесопромышленный колледж» справились с заданиями демозэкзамена.

Летом 2021 года в Кировской области ожидается около 150 выпускников, которые в рамках ГИА будут сдавать демонстрационный экзамен по специальности Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям). Для того чтобы экзамен прошел успешно, необходимо развивать сообщество экспертов по компетенции Р 41 Бухгалтерский учет, создавать площадки, оснащенные современной техникой, отвечающей требованиям подготовки квалифицированных специалистов.

Оказался востребованным обмен опытом подготовки и проведения обучающихся к демозэкзамену в рамках заседаний РУМО в системе СПО по Кировской области по УГС 38.00.00 Экономика и управление.

Таким образом, проведение Государственной итоговой аттестации в форме защиты выпускной квалификационной работы, которая выполняется в виде дипломной работы (дипломного проекта) и демонстрационного экзамена оказалось важным звеном практико-ориентированной подготовки студентов СПО. Студенты показывают практическое применение знаний, а работодатели

имеют возможность оценить эти знания, умения и опыт практической деятельности у своих потенциальных работников.

## **Социальное партнерство в развитии учебного заведения**

*Мельников Олег Михайлович,*

*директор,*

*Матвеева Людмила Георгиевна,*

*методист,*

*КОГПОБУ «Вятско-Полянский механический техникум»*

В современной России получение профессионального образования, род занятий, величина дохода человека в определенной степени зависят от его умения адаптироваться к условиям рынка. Прежде всего, необходимо осознать, что более высокий уровень образования и квалификации повышает конкурентные возможности человека на рынке труда.

В современных условиях работнику на рынке труда приходится сталкиваться с жесткой конкуренцией. Возможность найти интересную, хорошо оплачиваемую работу в значительной степени зависит от соответствия качества подготовки работника современным требованиям. Это, прежде всего, высокий уровень профессиональной подготовки и готовность к непрерывному профессиональному совершенствованию. Поскольку современное производство отличается исключительной динамичностью, работнику необходим самостоятельный, творческий специалист, инициативный, предприимчивый, способный приносить прибыль, предлагать и разрабатывать идеи, находить нетрадиционные решения и реализовывать экономически выгодные проекты.

При приеме на работу работодателей интересует не столько формат теоретических знаний выпускников учебных заведений, сколько их готовность к осуществлению профессиональной деятельности.

Эффективное взаимодействие работодателя и техникума – одна из актуальных проблем современной России. В настоящее время степень активности взаимодействия техникума и потенциального работодателя является индикатором качества профессионального образования, и развитие эффективных партнерских отношений, вне всякого сомнения, способствует повышению качества подготовки молодых специалистов.

Для того чтобы заинтересовать своих партнеров, система образования должна готовить выпускников, обладающих наряду с профессиональными характеристиками (занимающими первое место в ряду требований работодателей) развитыми личностными качествами, такими, как коммуникативность, креативность, ответственность.

Техникум заинтересован в эффективности и плодотворности сотрудничества с социальными партнерами. Стратегическая цель организации системы социального партнерства – формирование профессионально-

компетентной, социально-адаптированной личности конкурентоспособного специалиста.

Традиционно социальное партнерство в Вятско-Полянском механическом реализуется по следующим направлениям: предоставление рабочих мест для прохождения практик и стажировок студентов, участие работодателей в аттестационных комиссиях, в разработке ОПОП; повышение квалификации и стажировка мастеров и преподавателей специальных дисциплин на базе предприятий; проведение экскурсий на предприятиях в рамках заключенных договоров; дополнительная профессиональная подготовка, переподготовка кадров; участие в профориентационных мероприятиях, проводимых центром занятости, органами местного самоуправления.

Инновационным для техникума становятся отношения между учебным заведением и предприятиями, построенные на основе государственно-частного партнерства. Государственно-частное партнерство – это один из главных механизмов повышения конкурентоспособности учреждений СПО, определяющих соответствие образовательных продуктов запросам рынка, спроса и предложения современных рабочих, служащих и специалистов среднего звена. Уже есть некоторые результаты:

- *Совместная организация конкурсов профессионального мастерства:* с 2014 года на базе Вятско-Полянского механического техникума совместно с ООО «Молот-Оружие» проводится открытый конкурс профессионального мастерства «Золотые руки» между студентами техникума и молодыми специалистами предприятия. Данное мероприятие возрождает престиж рабочих профессий, технических специальностей, и позволяет совершенствовать трудовые навыки молодых рабочих и обучающихся техникума. С 2017 года на базе ВПМТ проводится региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills) Кировской области, независимыми экспертами в котором являются представители предприятия.

- *Участие студентов ВПМТ в профориентационных форумах:* по инициативе ОАО «КАМАЗ» студенты технических специальностей участвовали в молодежном профориентационном форуме «PROF-движение-2015» – масштабном проекте по совместной работе государства, бизнеса и системы образования в профориентации и популяризации профессий.

- *Апробация сетевых образовательных программ:* апробация образовательной программы «Применение САПР в модернизации отраслевого электрического и электромеханического оборудования» велась в компьютерных классах техникума с использованием современного информационно-программного обеспечения, теоретические занятия и практика по профилю «Энергетика» были организованы на производственном отделении «Вятскополянские электрические сети» филиала «Кировэнерго» ОАО «МРСК Центра Поволжья», по окончании обучения был проведен экзамен (квалификационный) с приглашением ведущих специалистов предприятия.

- *Научно-методическая работа:* преподаватели техникума совместно с представителями работодателей принимают участие в конференциях, готовят

выступления на секционных заседаниях, публикуют статьи в сборниках по итогам мероприятий.

• *Практико-ориентированное обучение*: В 2018-2019 учебном году техникум начал работу по внедрению практико-ориентированного обучения совместно с ООО «Молот-Оружие». В 2018-2019, 2019-2020 учебных годах по данной программе обучение проходили студенты по профессии «Наладчик станков и оборудования в механообработке». Предприятие заинтересовано в профессиональном обучении студентов, и в том, чтобы они в кратчайший срок приобрели высокую квалификацию. На период практико-ориентированного обучения между предприятием и обучающимися заключаются срочные трудовые договоры. За группой обучающихся закрепляется наставник из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) для обучения практическим знаниям и приемам в работе, и именно благодаря им практиканты овладевают современными приемами труда, осваивают установленные нормы выработки и адаптируются в конкретных условиях предприятия. Это позволяет использовать молодых специалистов на рабочих местах, требующих высокой квалификации, выплачивая при этом молодым специалистам заработную плату.

Безусловно, работа с социальными партнерами в техникуме на этом не заканчивается, все, что было представлено выше, имеет системный характер, а не разовые акции.

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что развитие системы социального партнерства «Предприятие» - «Техникум» предоставляет такие возможности, как:

- обеспечение учета требований работодателей к содержанию подготовки специалистов и упрощение процедуры корректировки имеющихся и разработки новых образовательных программ;

- расширение возможностей для организации производственной практики и трудоустройства выпускников, а также возможностей для прохождения краткосрочной стажировки преподавателей с целью ознакомления с современными производственными технологиями и оборудованием;

- подготовка всесторонне развитого студента, имеющего профессионально важные и личностные качества будущего специалиста.

На сегодняшний день только в тесном контакте с работодателями – непосредственными потребителями образовательных услуг, учебное заведение сможет выполнять свою главную задачу – осуществлять подготовку высококвалифицированных кадров по специальностям и профессиям, востребованным на рынке труда.

#### Список литературы

1. Медведева, Н.В. Социальное партнерство в системе среднего профессионального образования: проблемы и перспективы / Н.В. Медведева // Среднее профессиональное образование. - 2008. - № 7. - С. 31-32.

2. Молчанова, О.П. Государственно-частное партнерство в образовании: сборник / О.П. Молчанова, А.Я. Лившин. - М.: КДУ, 2009. - 242 с.



## **Творческая лаборатория как один из факторов развития предпринимательской компетенции личности**

*Немтинова Елена Александровна,  
преподаватель КОГПОБУ «Вятско-Полянский механический техникум»*

Многочисленные исследования показывают, что развитие предприимчивости является одним из важных видов профессиональной компетентности, которая ведет к удачному разрешению проблемы занятости молодежи. Сегодня выпускник профессиональной организации становится товаром на рынке труда и обладает определенным спросом.

Ведущим фактором становится не только знание профессиональных компетенций, которые пользуются спросом на рынке труда, но и наличие определенного образовательного и культурного уровня, чтобы быть конкурентоспособным, а значит соответствовать требованиям «потребителя» – рынка труда и работодателя. Современный человек должен обладать финансовой грамотностью, ведь в современном мире экономическая и финансовая грамотность становятся неотъемлемой частью личности.

Среди приоритетных задач Федеральной программы государственной поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации стоит создание новых рабочих мест, а также предоставление адресной методической, информационной, консультационной, образовательной и правовой поддержки малым предприятиям [1, с. 41].

Что же такое предпринимательская компетенция? Под этим словосочетанием понимают личное или деловое качество, навык, модель поведения, владение которым помогает успешно решать определенную бизнес-задачу и добиваться высоких результатов.

Отсутствие той или иной предпринимательской компетенции у человека снижает его компетентность в бизнес деятельности. Чем большее количество предпринимательских компетенций есть в арсенале человека, тем с большей вероятностью он справится со стоящими перед ним бизнес-задачами.

Формирование предпринимательских компетенций в техникуме носит комплексный характер. Для этого в рамках региональной инновационной площадки «Проектирование организационно-педагогической модели профессиональной подготовки студентов на основе стандартов WorldSkills» действует творческая лаборатория «Ты – предприниматель». Участниками, которой являются, педагоги ВПМТ и обучающиеся техникума.

Основная цель творческой лаборатории – вовлечение молодежи в практику предпринимательской активности путем создания педагогических условий развития предпринимательских способностей обучающихся техникума, а также информационное содействие и пропаганда молодежного предпринимательства.

В рамках творческой лаборатории происходит подготовка студентов техникума к конкурсам бизнес-проектов, в том числе к чемпионату WorldSkills по компетенции «Предпринимательство». В основе работы творческой лаборатории используется проектный подход. Студенты работают в парах,

чтобы максимально использовать свои сильные качества и командную работу. Команды выполняют разные задания, нацеленные на этапы развития и создания бизнес-плана. Решение задач предполагает использование совокупности методов: «прокачки» собственных навыков (hard и soft skills), а также использование экономических знаний. Преподаватели, работающие в творческой лаборатории, выступают в роли наставников. Если командам необходимы знания в «определенных» сферах, приглашается эксперт из данной области, например, предприниматель, работающий в данной сфере. В контексте «игры» Предпринимательство студенты создают проекты из различных отраслей, что помогает им лучше понять себя и образовывать коммуникацию с другими студентами в рамках проекта.

Педагогическая целесообразность данной программы определяется социальной значимостью и направленностью на организацию практико-ориентированной, проектно-исследовательской деятельности обучающихся. Время показало, что такие занятия актуальны и вызвали большой интерес у студентов «Вятско-Полянского механического техникума». Показателем являются конкурсы, где ребята участвуют с большим интересом, показывая высокие результаты.

Это участие студентов техникума в региональном чемпионате WorldSkills по компетенции «Предпринимательство», в обучающем форуме ВяткаFUTURE, в межрегиональном молодежном конкурсе бизнес-идей «Старт», в молодежном форуме для участников движения «Молодые профессионалы (г. Великий Новгород), во Всероссийском экономическом диктанте, в сити-квесте «Финансовый навигатор», в конкурсах бизнес-проектов различного уровня и др.

Таким образом, повышению эффективности обучения, мотивации студентов способствует использование программы творческой лаборатории в образовательном процессе. В настоящее время подготовка к предпринимательской деятельности становится необходимой составляющей образования квалифицированного специалиста. Развитие предпринимательских компетенций увеличивает возможность в дальнейшем трудоустройстве. Помимо знаний и умений, в профессиональной области, студент должен обладать системой общественных ценностей, навыками и опытом коммуникаций, сбора, анализа и прогнозирования информации, высокой способностью к управлению изменениями, что является основным критерием формирования общих и профессиональных компетенций.

#### Список литературы

1. Основные положения проекта Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года.

## **Социальное партнерство как одно из условий профессионального самоопределения молодежи**

***Пыхтеева Наталия Александровна***

*директор КОГПОБУ "Зуевский механико-технологический техникум"*

В своей статье акцентируем ваше внимание на общие вопросы, связанные с функционированием профессиональной образовательной организации и роли социального партнерства при профессиональном самоопределении молодежи.

Начнем с того, что общепринятым критерием эффективной деятельности профессиональной образовательной организации является трудоустройство выпускников по получаемой профессии. С одной стороны, цифры трудоустройства по получаемой профессии в техникуме являются довольно высокими до 61%, а общая цифра трудоустройства доходит до 92 %, с другой стороны, за последние годы цифры трудоустройства на предприятия социального партнерства колеблются от 4% до 32 %, средняя годовая 15-17%. Другими словами, это та часть выпускников, которая остается жить и работать в родном селе, поселке, городе.

Возникает вопрос, за счет чего цифра с 4% возрастает до 32%, что способствовало улучшению результата. В первую очередь это конечно содействие трудоустройству выпускников, через:

- взаимодействие с социальными партнерами в сфере трудоустройства;
- мониторинг востребованности выпускников;
- планирование и проведение мероприятий по повышению эффективности трудоустройства выпускников совместно с социальными партнерами;
- установление и укрепление контактов с работодателями предприятий районов Кировской области.

Для решения проблем профориентации при подготовке кадров для предприятий района и области в техникуме функционирует партнерский совет, в состав совета входят представители органов местного самоуправления; представители общественных организаций, руководители и ведущие специалисты предприятий по реализуемым образовательным программам, а также представитель РУО, руководители, педагогические работники и студенты ПОО.

На партнерском совете разрабатываем совместную тактику, определяем пути реализации совместных решений по подготовке квалифицированных кадров и выполнению КЦП, отрабатываем проблемы трудоустройства, проблемы востребованности выбранной профессии, что определяет комплексное планирование всех заинтересованных лиц, разработка и реализация совместных планов, а также внедрение совместных проектов по развитию сельских территорий на муниципальном уровне.

Результатом совместного проекта по теме «Развитие сельских территорий и формирование агрокомпетенций среди молодого поколения Зуевского района» является создание единого профессионального, образовательного, культурного и спортивного пространства. Накопленный опыт дает нам возможность перейти

на новую ступень развития, способствующую формированию социально-культурной среды, как у подрастающего поколения, так и у взрослого населения района.

Акцентируем значимость взаимодействия с руководителями предприятий при развитии техникума, так как это влияет на создание условий для качественной подготовки будущего специалиста:

Это заключение договоров на совместную подготовку обучающихся в период производственной практики.

Это определение базовых предприятий и предприятий социальных партнеров.

Это участие в интеграции экономики области и района, за счет производства собственной продукции.

Это не только различные экскурсии, но и участие студентов наравне со стажистами в районных конкурсах профессионального мастерства: «Лучший водитель», «Лучший повар», «Лучший продавец», «Авто-леди».

А также это реализация обучения (переподготовка и подготовка кадров) по заявкам работодателей и органов местного самоуправления.

Особым результатом совместной подготовки с СПК является, думается, участие в чемпионате «молодые профессионалы», и как результат, это охват нескольких профессиональных компетенций и призовые места по компетенции: «Сельское хозяйство», «Облицовка плиткой», «Сухое строительство».

Еще одно из направлений – это укрепление МТБ. За последние годы социальными партнерами приобретены на безвозмездной основе наглядные пособия, инструменты и оборудование. Это тоже одно из достоинств сотрудничества. Традиции на селе таковы, что председатели СПК всегда проявляют заботу о односельчанах. Благодаря их финансовой поддержке общежитие Зуевского техникума вновь встречает очаровывающим уютом и комфортабельной средой для проживания студентов на период обучения из сельской местности. На таких примерах убеждаешься еще раз, что в единстве сила.

Наш опыт позволяет выделить основные взаимосвязанные проблемы профориентации:

- низкая мотивация выпускников сельских школ к выбору профессии, востребованной в АПК и возврату на село;

- низкая мотивация современной молодежи к труду на селе вследствие сложившейся в социуме непрестижности профессий АПК и статуса сельского образа жизни в целом;

- несогласованность спроса и предложения на региональном рынке труда профессий для агропромышленного комплекса.

Поэтому профориентационная работа направлена на:

- поступление выпускников школ в ПОО сельскохозяйственной направленности;

- создание положительной мотивации к работе на родной земле;

- повышение качества образования, досуга и спорта;

- повышение престижности рабочих профессий;

- баланс между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- совместное укрепление материальной базы;
- повышение качества профессиональной подготовки молодого специалиста;
- укрепление семьи, традиционных ценностей.

Отметим, что профориентационные мероприятия направлены на формирование агрокомпетенции, любви к малой родине и труду, что осуществляется по линейке ДООУ – школа – ПОО – предприятия при поддержке органов местного самоуправления.

В качестве примера приведем ряд совместных мероприятий социально-профессиональной адаптации, которые подтверждают успешность реализации коллегиально-принятых решений.

Это муниципальная стипендия им. Ю.П. Генералова, для студентов Зуевского техникума. Стипендия ежемесячно назначается тем студентам, которые заключают трёхсторонний договор. Договор заключается между студентом, Администрацией Зуевского района и предприятиями Зуевского района и, конечно, именная стипендия. По окончании образовательной организации выпускник-стипендиат автоматически трудоустраивается на предприятия нашего района и соседних районов области.

Успехом пользуются различные социокультурные мероприятия: молодежный форум, карьера на селе, кадровый вопрос, где проходит общение уже работающих на селе молодых специалистов, приехавших в Зуевский район из городов России, работодателями, органами местного самоуправления, непосредственно с земляками – лучшими тружениками села, и будущими молодыми специалистами- выпускниками техникума.

Таким образом, системное взаимодействие с социальными партнерами является не только одним из видов деятельности техникума в рамках профориентации, но и позволяет быть ресурсом района и играет роль в решении задач бизнеса при подготовке квалифицированных кадров.

## **Организация практической подготовки обучающихся в рамках учебной и производственной практики по специальностям педагогической направленности**

*Тюфякова Галина Александровна,  
заместитель директора по учебной работе КОГПОАУ «Орловский  
колледж педагогики и профессиональных технологий»*

В современной системе образования неотъемлемым качеством учителя является его профессиональная компетентность, которая согласно толкового словаря В.И. Даля определяется как "осведомлённость и авторитетность в той или иной сфере деятельности".

В педагогическом словаре «компетенция учителя профессиональная» определяется, как "владение учителем необходимой суммой знаний, умений и навыков, практического опыта, определяющих сформированность его педагогической деятельности, педагогического общения и личности учителя, как носителя определенных ценностей, идеалов и педагогического сознания". [5]

Отличие компетентного специалиста от квалифицированного заключается в том, что он не только владеет определенным уровнем знаний, умений и навыков, но и реализует их в работе; обладает внутренней мотивацией к качественному осуществлению своей профессиональной деятельности и отношением к своей профессии как к ценности.

Отсюда вытекает первостепенная важность практической подготовки обучающихся по профессиональным образовательным программам.

Термин «практическая подготовка» был введен на законодательном уровне Федеральным законом от 2 декабря 2019 г. N 403-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации". Пункт 24 ст.2 определяет практическую подготовку как форму организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы». [3]

Согласно п.4 Положения о практической подготовке обучающихся, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 05.09.2020 г. №885/390, «образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации практики», которая является обязательным компонентом ОПОП СПО – программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах.

Учебная и производственная практика – это средство соединения теоретической и практической подготовки, средство овладения элементами профессиональной деятельности, средство отработки и приобретения специфических знаний и умений, средство «примеривания» профессиональной

деятельности на себя, т.е. получения практического опыта работы в качестве учителя в условиях прохождения педагогической практики.

Видится возможным определить понимание педагогической практики с двух позиций:

Во-первых, педагогическая практика есть вид практической деятельности будущих учителей в образовательном пространстве, направленный на формирование опыта решения профессиональных задач.

Во-вторых, педагогическая практика есть способ организации обучения студентов решению профессиональных задач, направленный на освоение знаний, формирование и развитие, навыков, умений, отношений и рефлексии будущих учителей.

Освоение опыта профессиональной деятельности будущими учителями на этапе обучения в колледже является не только целенаправленным, регулируемым процессом, но и осознанным видом учебной деятельности.

Среди 28 человек, обучающихся на 3 и 4 курсе по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах, было проведено анкетирование. Результаты анкетирования показали, что обучающиеся по педагогической специальности рассматривают педагогическую практику как приобретение навыков общения с детьми (86%), возможность получения практического опыта (75%), важный шаг в будущую профессию (86%).

Практика является обязательным разделом ППСЗ. В соответствии с ФГОС СПО она представляет собой вид учебных занятий, обеспечивающих практико-ориентированную подготовку обучающихся, подразделяясь на учебную и производственную. Производственная практика состоит из двух этапов: практики по профилю специальности и преддипломной практики. Учебная практика и производственная практика по профилю специальности проводятся при освоении студентами профессиональных компетенций в рамках профессиональных модулей и реализуются как концентрированно в несколько периодов, так и рассредоточено, чередуясь с теоретическими занятиями в рамках профессиональных модулей.

Учебная практика направлена на формирование у обучающихся умений, приобретение первоначального практического опыта и реализуется в рамках профессиональных модулей ППСЗ по основным видам профессиональной деятельности для последующего освоения ими общих и профессиональных компетенций по избранной специальности.

Учебная практика проводится в учебных кабинетах колледжа и в школах г. Орлова и предшествует профессиональной практике по профилю специальности, являясь подготовительным этапом к непосредственной педагогической деятельности.

Практика по профилю специальности направлена на формирование у обучающегося общих и профессиональных компетенций, приобретение практического опыта и реализуется также в рамках профессиональных модулей.

Логика последовательности прохождения профессиональной практики по специальности Преподавание в начальных классах: от классного часа через внеурочное занятие к уроку как основной форме организации обучения в школе.

Рассмотрим организацию практической подготовки обучающихся по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах на примере организации учебной и производственной практики в рамках профессионального модуля ПМ. 03 Классное руководство.

Практическая подготовка при проведении практики по данному модулю организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью [1].

Программа данного профессионального модуля предполагает реализацию учебной практики «Знакомство с деятельностью классного руководителя» и производственную практику «Помощник классного руководителя».

Цель практики – освоение обучающимися вида деятельности 4.3.3 Классное руководство и овладение соответствующими профессиональными компетенциями, определенными ФГОС по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах.

В ходе практики у обучающихся формируется практический опыт:

- педагогического наблюдения, диагностики и интерпретации полученных результатов;

- анализа планов и организации деятельности классного руководителя, разработки предложений по их коррекции;

- определения цели и задач, планирования деятельности классного руководителя;

- планирования, организации и проведения внеурочных мероприятий;

- определения целей и задач работы с отдельной семьей по результатам наблюдений за ребенком, изучения особенностей семейного воспитания;

- наблюдения, анализа и самоанализа внеурочных мероприятий в диалоге с сокурсниками, руководителями педагогической практики, мастерами, разработки предложений по их совершенствованию и коррекции.

Учебная практика «Знакомство с деятельностью классного руководителя» начинается одновременно с изучением МДК 03.01. Теоретические и методические основы деятельности на 2 курсе (в 3 семестре). Объем учебной практики 72 часа: 36 часов рассредоточены в течение семестра, 36 часов сконцентрированы в течение последней недели третьего семестра. В ходе учебной практики обучающиеся выполняют следующие виды работ:

Знакомство с воспитательной системой школы. Знакомство с работой классного руководителя начальных классов и документацией классного руководителя. Анализ планов и организации деятельности классного руководителя, разработка предложений по их коррекции.

Наблюдение и анализ открытых классных часов в начальной школе.

- Выбор методов педагогической диагностики обучающихся, развития группы, составление программы педагогического наблюдения, его проведение и анализ результатов.

- Формулировка целей и задач воспитания и обучения класса и отдельных обучающихся с учётом возрастных и индивидуальных особенностей.



– Разработка воспитательных мероприятий. Оформление конспектов воспитательных мероприятий.

– Подбор и проведение игр с целью организации детского досуга.

– Планирование, организация, проведение и анализ КТД.

– Разработка эскизов оформления классного уголка.

– Разработка сценариев родительских собраний.

Контроль во время учебной практики осуществляется с сочетанием индивидуального контроля с фронтальным и групповым.

По итогам учебной практики выставляется зачёт.

«Зачёт» по учебной практике является допуском к производственной практике «Помощник классного руководителя», которая реализуется рассредоточенно в 4-5 семестрах в объёме 144 часов. По итогам практики выставляется оценка (дифференцированный зачет).

Производственная практика «Помощник классного руководителя» предусматривает выполнение следующих видов работ:

– Проведение педагогического наблюдения и исследование межличностных отношений методом социометрии, написание характеристики классного коллектива.

– Планирование, организация и проведение внеклассных мероприятий совместно с обучающимися.

– Использование разнообразных методов, форм, средств обучения и воспитания при проведении внеклассных мероприятий.

– Осуществлять самоанализ, самоконтроль при проведении внеклассных мероприятий.

– Наблюдение, анализ и самоанализ внеклассных мероприятий, обсуждение их в диалоге с сокурсниками и руководителем педагогической практики, разработка предложений по их совершенствованию и коррекции.

– Определение целей и задач, планирование деятельности классного руководителя.

– Оказание педагогической поддержки в процессе адаптации детей к условиям образовательного учреждения.

– Организация детского досуга, вовлечение детей в различные виды общественно-полезной деятельности и детские творческие объединения.

– Создание условий для развития ученического самоуправления, формирования благоприятного психологического микроклимата и сотрудничества обучающихся в классе.

– Ведение диалога с членами педагогического коллектива, представителями администрации, родителями по вопросам обучения и воспитания младших школьников.

– Помощь обучающимся в предотвращении и разрешении конфликтов.

– Составление плана работы с родителями (лицами, их заменяющими).

– Составление характеристики семьи.

– Анализ процесса и результатов классного руководства.

– Оформление дневника практики и отчётной документации.

Исходя из перечисленных видов работ, разработаны показатели оценки компетенций. Так, в 4 и 5 семестре 1 из классных часов студента является зачётным. По результатам наблюдения за его проведением руководителем практики и классным руководителем заполняется лист оценки ПК 3.3 Проводить внеклассные мероприятия.

По итогам учебной и производственной практик на каждого обучающегося составляется аттестационный лист, в котором прописано, что обучающийся (обучающаяся) прошла названные виды практики, прописан объём часов, виды работ, оценки за каждый из видов практики. Аттестационный лист подписывается заместителем директора по учебной работе.

Также руководитель практики заполняет на каждого обучающегося протокол наблюдения за формированием общих компетенций студента во время прохождения производственной практики ПМ.03 Классное руководство.

По итогам производственной практики каждый обучающийся в установленные руководителем практики сроки (обычно за неделю до начала сессии) предоставляет «Дневник производственной практики» со следующей отчётной документацией:

4 семестр:

1. Табель оценок (оценки за проведение шести классных часов).
2. Конспекты 6-ти классных часов в форме технологических карт с подписями классного руководителя и руководителя практики.
3. Результаты проведения социометрии.
4. Характеристику классного ученического коллектива.
5. Письменный анализ одного классного часа, проведённого другими студентами-практикантами.
6. План воспитательной работы с классом сроком на один триместр или полугодие (по выбору).

5 семестр:

1. Табель оценок (оценки за проведение пяти классных часов).
2. Конспекты пяти классных часов в форме технологических карт с подписями классного руководителя и руководителя практики.
3. Письменный анализ одного классного часа, проведённого другими студентами-практикантами.
4. Протокол родительского собрания.
5. Характеристику семьи ребёнка.
6. План работы с родителями на год.
7. Письменный отчёт по практике.

С целью улучшения процесса производственной практики стала очевидной необходимость в проведении конференции с участием студентов (прошедших практику и готовящихся к её прохождению) и преподавателей в конце 3 семестра или в начале 4 семестра.

Подобная система организации практической подготовки обучающихся в рамках учебной и производственной практики сложилась и в рамках ПМ.01 Преподавание по программам начального общего образования и ПМ.02 Организация внеурочной деятельности и общения младших школьников.

Преддипломная практика является особым видом производственной практики и направлена на углубление первоначального практического опыта обучающихся, развитие общих и профессиональных компетенций, проверку их готовности к самостоятельной трудовой деятельности, а также на подготовку к выполнению выпускной квалификационной работы.

Организация преддипломной практики осуществляется на основе индивидуальных договоров с профильными организациями.

Дифференцированный зачет по преддипломной практике выставляется по совокупности оценок, включающих в себя оценки из характеристик, оценку конспектов уроков методистами колледжа, оценку за рефлексивный отчет по итогам практики, ведение дневника, выполнение задания по эмпирическому исследованию, своевременность сдачи документации. Традиционным и неотъемлемым рефлексивным моментом является проведение конференции по итогам преддипломной практики с приглашением обучающихся 3 курса.

О качестве практической подготовки выпускников колледжа можно судить по характеристикам с мест прохождения преддипломной практики.

Из всего выше сказанного можно сделать вывод, что в колледже сложилась система организации практической подготовки обучающихся по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах, способствующая профессиональному становлению будущих учителей, ведущая к достижению положительного результата.

Говорить о работе учителя, ни разу не проведя уроков, то же самое, что судить о вкусовых качествах того или иного блюда, никогда его не попробовав. Главное, что следует понять: практика – это не просто планирование уроков, выполнение упражнений, проведение классных часов и походы в музей. Это делается не ради того, чтобы получить запись в зачетной книжке. Практика, главным образом производственная, либо укрепляет в обучающихся веру в правильности выбранной профессии, либо они понимают, что не смогут работать в школе.

#### Список литературы

1. О практической подготовке обучающихся: положение [утверждено приказом Министерством науки и высшего образования РФ и Министерством просвещения РФ от 5 августа 2020 г. N 885/390] [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

<http://ivo.garant.ru/#/document/74626874/paragraph/1/doclist/18793/showentries/0/highlight/Приказ%20Минобрнауки%20России%20и%20Минпросвещения%20России%20от%2005.08.2020%20г%20№885%7С390:2> (дата обращения: 21.11.2020).

2. Об образовании в Российской Федерации №273-ФЗ: [федер. закон: принят Гос. Думой 29 декабря 2012 года: с изм. на 31 июля 2020 г.] [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/70291362/paragraph/1:1> (дата обращения: 21.11.2020).

3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах: стандарт [утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 27 октября 2014 г. N 1353] [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70709794/#60> (дата обращения: 21.11.2020).

4. Борытко, Н.М. Профессионально-педагогическая компетентность педагога / Н.М. Борытко // Интернет-журнал «Эйдос». - 2007. - № 4. - Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-10.htm> (дата обращения: 21.11.2020).

5. Коджаспирова, Г.М. Словарь по педагогике (междисциплинарный) [Текст] / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. - М.: Издательский центр «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. - 448 с.

6. Мосягина, Г.П. Развитие социально-значимых видов деятельности студентов на основе модернизации образовательных программ [Текст]: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Г.П. Мосягина. - Ставрополь: ГОУ ВПО «Ставропольский государственный университет», 2008. - 183 с.

7. Мосягина, Г.П. Формирование социальной компетенции будущих педагогов [Текст]: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Г.П. Мосягина. - Ставрополь: ГОУ ВПО «Ставропольский государственный университет», 2008. - 27 с.

### **Применение целевой модели наставничества в формировании внешнего кадрового резерва ОАО «Российские железные дороги»**

*Черных Яна Александровна,*

*директор,*

*Клевцова Мария Сергеевна,*

*канд. пед. наук, старший методист,*

*КОГПОАУ «Вятский железнодорожный техникум»*

*«Самый ценный капитал – это люди. Кадры решают все»  
(И.В. Сталин)*

Проектирование и реализация основной профессиональной образовательной программы начинается с четкого осмысления и понимания модели подготовки будущего квалифицированного рабочего или специалиста среднего звена. В инвариантном виде эта модель сформулирована в терминах профессиональных и общих компетенций и является ядром образовательных и профессиональных стандартов. Изучение и анализ разнообразных подходов к разработке ее компонентов, представленных в теории и практике профессионального образования (Э.Ф. Зеер, Е.В. Ткаченко, Л.Г. Семушиной,

Н.Г. Ярошенко, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.А. Петровская, Дж. Равен, Н. Хомский и др.), позволяют получить следующую общую модель подготовки конкурентоспособного специалиста (Рис. 1).

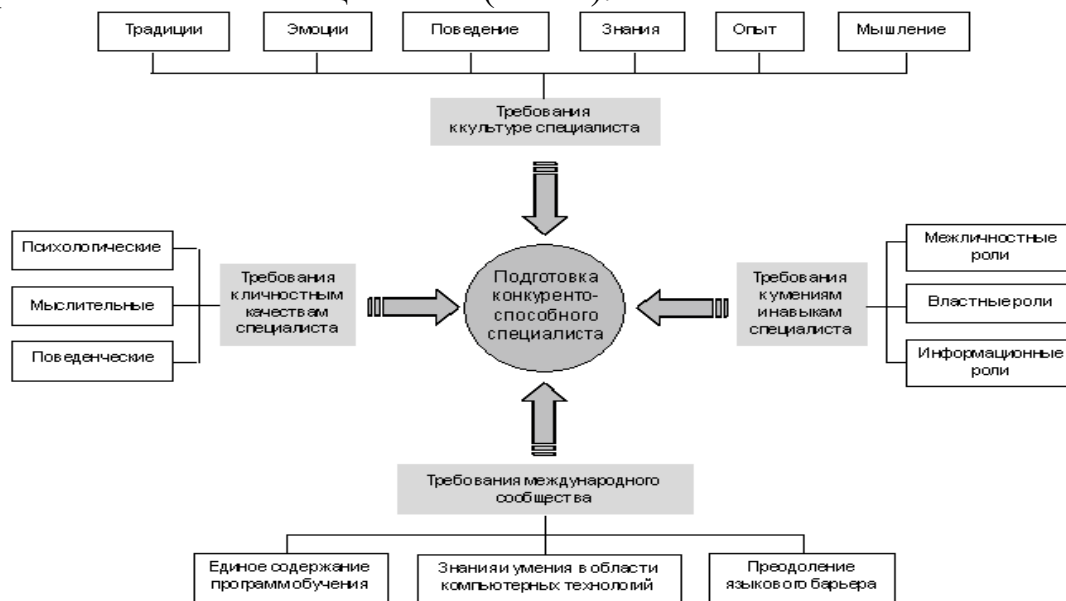


Рис. 1. Модель подготовки конкурентоспособного специалиста

Вместе с тем, при устройстве на работу после окончания техникума, выпускник может столкнуться с несоответствием того, чему его учили в техникуме, тому, что от него требуется на рабочем месте.

Проблема заключается в том, что, во-первых, система образования ориентирована на вопросы «чему учить, как учить, как оценить результаты?», в то время, как сфера труда требует ответов на вопросы «что должен делать специалист и с каким качеством». Во-вторых, мы не всегда уделяем должное внимание формированию организационной, корпоративной культуры будущих специалистов. И, в-третьих, одним из актуальнейших направлений в стратегии развития бизнеса является управление персоналом, что предполагает подбор, обучение, адаптацию, развитие сотрудников любой организации.

Следовательно, важно уже на этапе проектирования модели подготовки будущих специалистов найти ответы на следующие вопросы:

- Какие задачи сегодня стоят перед бизнесом в сфере управления персоналом (HR)?
- Как мы можем спроектировать образовательный процесс, максимально отвечающий современным вызовам и ожиданиям к персоналу работодателя?

Анализ значимых HR трендов в 2020 году [1] позволил нам выделить следующие задачи, которые решает кадровая служба любой организации, а в нашем случае, предприятия ОАО «Российские Железные Дороги»:

1. Мотивация на результат (обеспечение каждому сотруднику возможности проявить себя, максимального вовлечения, инициативы).
2. Восполнение кадров и внутренний рост (формирование кадрового резерва, ротация).
3. Нарращивание компетенций (корпоративное обучение).

4. Формирование корпоративной культуры с едиными ценностными ориентирами (корпоративная этика, общие ценности: ориентация на результат, лидерство, инициативность, уважение к талантам коллег, способность работать в команде).

В Таблице 1 представлены пути решения, которые мы рассматриваем в качестве ресурсов Вятского железнодорожного техникума, ориентированных на решение задач по формированию внешнего кадрового резерва организаций.

Таблица 1.

Задачи бизнеса в сфере Управления персоналом	Пути решения (ресурсное обеспечение)
1. Мотивация на результат	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение каждому студенту возможности максимально проявить себя, свою инициативу</li> </ul>
2. Восполнение кадров и внутренний рост	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Формирование молодого кадрового резерва за счет создания профильных классов в общеобразовательной организации в рамках совместного инновационного проекта с МОУ СОШ с УИОП «Железнодорожный образовательный центр» г. Кирова по типу кластерного взаимодействия</li> </ul>
3. Нарращивание компетенций (корпоративное обучение)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дополнительные профессиональные программы:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ «Менеджмент организации», «Информационные технологии в профессиональной деятельности «Бухгалтерский учет» (перечень программ согласован со службой управления персоналом ОАО РЖД)</li> </ul> </li> <li>• Программы профессионального обучения:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ «Помощник машиниста локомотива», «Осмотрщик-ремонтник вагонов», «Проводник пассажирского вагона», «Электрогазосварщик», «Монтер пути», «Составитель поездов» (на основе типовых программ ПО в сфере железнодорожного транспорта).</li> </ul> </li> <li>• Корректировка программ дисциплин «Введение в профессию/специальность: общие компетенции профессионала», «Основы предпринимательства» за счет введения актуальных тем с целью формирования ключевых компетенций цифровой экономики</li> </ul>

<p>4. Формирование корпоративной культуры с едиными ценностными ориентирами (корпоративная этика, общие ценности: ориентация на результат, лидерство, инициативность, уважение к талантам коллег, способность работать в команде)</p>	<p>Введение целевой модели наставничества в качестве основы кластерного взаимодействия с целью создания условий для формирования эффективной системы адаптации, поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.</p>
---	---

Сегодня многие работодатели отмечают, что будущее в непрерывном корпоративном обучении, за наращиванием личностной эффективности работника, за сквозными навыками. Среди ведущих HR трендов 2020 года менеджеры по работе с персоналом называют Upskilling («прокачка навыков»). Причина заключается в том, что «... бизнес-реальность сегодня крайне подвижна и динамична. Ежедневно внедряются новые технологии, меняются концепции и стратегии, возникают новые требования к специалистам. Гигантские информационные потоки требуют от бизнеса и работника чрезвычайной гибкости. В 2020 году человек не может позволить себе раз и навсегда освоить какую-либо специальность и счастливо практиковать ее всю оставшуюся жизнь, не учась ничему новому. Кроме того, от современного специалиста требуется не только профессиональная компетентность, но и высокий социальный интеллект: умение взаимодействовать с людьми, отстаивать точку зрения или наоборот – корректно оспаривать чужую, сохранять спокойствие и работоспособность в трудных обстоятельствах, грамотно приоризировать задачи и т.д.» [1].

Именно поэтому главным приоритетом в подготовке кадров в нашем техникуме выступает развитие персонального личностного ресурса будущих профессионалов, способных быстро адаптироваться и сориентироваться на различных участках и предприятиях РЖД в соответствии с корпоративными стандартами. Параллельное освоение обучающимися нескольких образовательных программ, включая программы ДПО и ПО; освоение и развитие общих компетенций в практико-ориентированной дисциплине «Введение в профессию: общие компетенции профессионала» расширяют виды деятельности и набор компетенций будущих специалистов. А это позволяет предприятию избежать простоя или нехватки узких специалистов, выпускнику техникума – более широкие возможности для поиска и выбора рабочего места, работнику – гибко перестраиваться под различные производственные задачи.

С 2019 года на основании соглашения о сотрудничестве нами реализуется проект по кластерному взаимодействию с МОУСОШ № 39 г. Кирова, направленный на раннюю профориентацию, на осознанный выбор профессии и в конечном итоге на формирование молодого кадрового резерва предприятий Кировского отделения ГЖД. Работа осуществляется в созданных в школе профильных железнодорожных классах. В 2019-2020 учебном году в рамках

проекта нашими специалистами с учениками школы были реализованы рабочие программы «История железных дорог» и «Путь в профессию».

Системообразующим компонентом в нашем совместном со школой инновационном проекте и в организации кластерного взаимодействия с предприятиями РЖД выступает технология наставничества.

Следует отметить, что в нашей образовательной организации ранее уже использовались такие формы наставничества, как «студент-студент» (при работе с детьми-сиротами, когда ребята старших курсов брали наставничество над младшими в целях более успешной социальной адаптации сирот к новым условиям обучения, а также при организации учебного процесса, когда более сильные студенты закреплялись за отстающими в учебе); «выпускник «ВЖТ» – работник РЖД», когда выпускники только что пришедшие на работу в организации Кировского отделения железной дороги получали поддержку от наших же ребят, уже имеющих определенный стаж и опыт работы. Т.е. предпосылки для создания и реализации целевой модели наставничества в кластерном взаимодействии в опыте работы «ВЖТ» уже были.

В соответствии с утвержденной методологией наставничества, целью внедрения ее целевой модели в рамках реализации нашего проекта является максимально полное раскрытие потенциала личности обучающихся, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся [2, с. 2]. В роли наставников выступают студенты «ВЖТ». В рамках деловых встреч с администрацией школы разработан план мероприятий по внедрению наставничества студентов над школьниками на текущий учебный год. В настоящее время проведен отбор кандидатов, состоялась разработка и апробация профориентационных мероприятий для учащихся 5-х классов.

В ходе реализации запланированных мероприятий нами предполагается решение таких задач целевой модели наставничества, как:

1) подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

2) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

3) создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

4) формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.



В основу выбора форм наставничества в рамках нашего профориентационного проекта был положен «жизненный цикл профессионала» (Рис. 2).

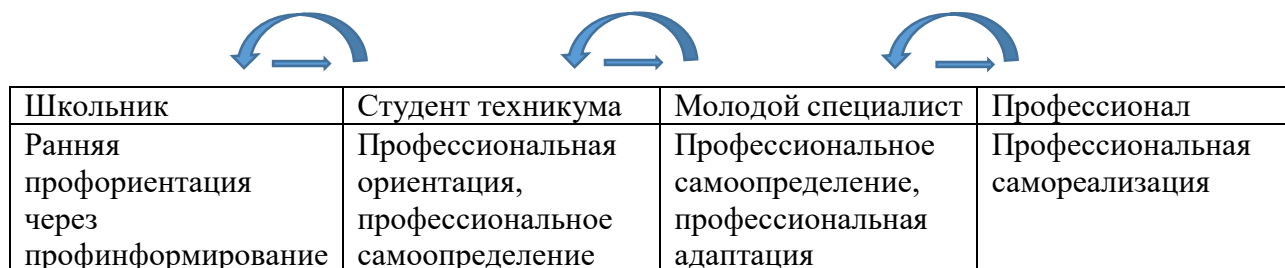


Рис. 2 Этапы профессионализации или «жизненный цикл профессионала»

Из рисунка видно, что в рамках проекта предусмотрена разработка программ наставничества в формах «Студент-ученик», «Студент-студент», «Студент (выпускник) - Молодой специалист - работник ОАО «РЖД».

В нашем понимании, наставник – это не только тот, кто обладает знаниями, а кто умеет их правильно передать. Поэтому взаимодействие наставляемого и наставника имеет еще и обратный «взаимный» эффект: передавая знания и опыт другому человеку, человек сам лучше осознает свою профессию и себя в этой профессии. Наставникам из числа наших студентов предоставляются широкие возможности в самореализации, в развитии лидерских качеств, коммуникативных, организаторских навыков, навыков командообразования и самопрезентации, ораторского искусства и т.д. Включение в наставническую деятельность обеспечивает каждому участнику возможность включиться в различного рода инициативы и максимально проявить себя.

#### Список литературы

1. HR-тренды-2020 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/hr-trendy-2020>.
2. Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (Утв. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

### **Раздел 3. Развитие потенциала профессиональных образовательных организаций как условие повышения качества профессионального образования**

#### **Тайм-менеджмент как основа успешной работы спортивных волонтеров**

***Богданов Александр Иванович***

*к.п.н., доцент, преподаватель физической культуры,*

***Заболоцкий Вадим Александрович***

*руководитель физического воспитания,*

*КГСКЭП (филиал) МИИГАИК*

Быстро протекающие технологические процессы в современном мире диктуют свои условия существования и развития. Если сравнивать скорость решения поставленных задач в любом коллективе, то, по сравнению с 2000 годом, она увеличилась в 5 раз, а объем и количество возникающих ежедневных задач возросло в 3 раза [1, с. 28]. Безусловно, все это влияет и на успешность работы коллектива, но при одном условии: если каждый член данного коллектива будет работать в единой системе огромного «механизма».

Совсем недавно в нашем языке появился и устойчиво закрепился термин «тайм – менеджмент», что буквально означает – управление временем [2, с. 98]. В своей структуре тайм – менеджмент подразумевает не только построение процессов взаимодействия внутри микро-группы коллектива, но и всего «организма» в целом, что в полной мере проецируется на работе спортивных волонтеров.

Проанализировав этап работы нашего волонтерского движения с 2019 года, мы пришли к следующему выводу: не всегда и не во всех делах коэффициент полезного действия группы был равен 100%. Вот, что послужило причинами «замедления» процесса деятельности волонтеров:

1. Низкий уровень планирования работы. Является результатом образа жизни не только самого руководителя группой волонтеров, но и общего стиля жизни данной группы. Бесплановость работы ведет к постоянным перерывам для различного рода «уточнений», разъяснений, необходимых для дальнейшей работы различных микро - групп, подразделений и отдельных волонтеров. При этом отвлекаются не только те, кто обращается за информацией, но и те, к кому обращаются за информацией.

2. Плохо налаженный в группе обмен информацией. Передавая информацию, любой человек всегда уверен, что ее получатель полностью осознает и понимает ее смысл, однако это не всегда так. Каждый имеет свои рамки восприятия, которые могут исказить полученную информацию. Далеко не всегда руководители групп волонтеров решали эту задачу для себя и своих коллег и ввели на своих группах унифицированную систему приема и передачи информации. Во многих группах обмен информацией между волонтерами происходит в виде испорченного телефона, часто в процессе неформального

общения. Также примером отсутствия стандартов передачи информации служит простой пример – «каждый объясняет, как может».

3. Отсутствие четкого распределения работ по степени их важности. Это зачастую приводит к тому, что руководитель сначала делает дела, которые на самом деле не имеют большого значения. При этом на них расходуется значительное время, необходимое для решения действительно важных проблем.

4. Выполнение задач группой волонтеров, которые вполне могут быть выполнены одним волонтером. Часто бывает так, что руководитель группы выполняет подобные задачи в случае, если он не доверяет подчиненным, считая, что они смогут выполнить данную задачу так же качественно, как и он, сам, то есть речь идет об отсутствии уверенности в должной квалификации волонтеров.

5. Слабая мотивация деятельности волонтера. Слабая мотивация труда приводит к низкой производительности труда, в большей степени это касается как руководителя группы, так и всей группы. Здесь четко прослеживается психологический механизм «заражения», который описывал Е.П. Ильин в своих трудах.

6. Большой поток рутинных дел, часто срочных, работа над которыми занимает много времени. Зачастую это связано с некомпетентностью волонтеров или неопытностью в деятельности, а также желанием найти выход из ситуации путем «проб и ошибок».

7. «Воры времени». «Воры времени» – это непредвиденные дела, большинство из которых требуют срочного решения и не могут быть перепоручены другим волонтерам.

Для решения данных вопросов нами был применен опыт других организаций по внедрению основных методик «тайм-менеджмента». Основным же методом, помогающим эффективно использовать рабочее время, является планирование времени. Планирование есть структурирование времени для наиболее хозяйственного его использования при достижении каких-либо целей и задач, стоящих перед руководителем или организацией. Планирование может быть долгосрочным, среднесрочным и краткосрочным.

Главное преимущество, достигаемое путем планирования работы, состоит в том, что планирование приносит выигрыш во времени. Опыт показывает, что увеличение затрат времени на планирование приводит в конечном счете к экономии времени в целом.

Очевидно, затраты времени на планирование не могут бесконечно увеличиваться, существует оптимум, после которого дальнейшее увеличение времени на планирование становится неэффективным. Не следует тратить на планирование более 1% общего планового времени.

Планирование всегда осуществляется исходя из целей. Основой для любого планирования служит долгосрочная цель или долгосрочные цели. На основе долгосрочных целей устанавливаются цели среднесрочные и краткосрочные.

Сам процесс планирования заключается в том, что формулируются результаты и устанавливаются сроки, которые отводятся для их достижения. Результаты должны соответствовать целям. При этом желательно соблюдать

некоторые правила планирования:

1. Следует осуществлять планирование в письменном виде. Чтобы план был не просто перечнем дел, которые необходимо выполнить за день, стоит его делать еще и мотивирующим инструментом – ориентировать его на результат. Например, писать в списке не «сделать то-то», а «то-то сделано», чтобы по окончании дела можно было поставить рядом с этой записью жирную галочку. Это одно из сильных мотивирующих средств.

2. Следует учитывать результаты предшествовавшего анализа использования рабочего времени. В процессе данного анализа выявляются ошибки, присущие данному коллективу волонтеров в планировании своего рабочего времени и способы нейтрализации последствий этих ошибок.

3. Не следует планировать полностью весь свой рабочий день. Считается, что следует планировать не более 60% своего времени, а 40% оставить незапланированным: 20% непредвиденное время и 20% спонтанное время.

4. Следует регулярно пересматривать планы, так как в виду постоянного изменения окружающей среды может оказаться так, что некоторые планы работы волонтерского движения уже не будут соответствовать требованиям организации – заказчика по проведению спортивных мероприятий и, соответственно, будут нуждаться в корректировке.

Применив системы «тайм – менеджмента» в структуре спортивных волонтеров, мы пришли к выводу, что она действительно имеет свою эффективность не только в коммерческих масштабах и больших предприятиях, но и в социальной сфере.

#### Список литературы

1. Архангельский, А.Г. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы. - М.: АиСТ-М, 2018.
2. Зайверт, Л.А. Ваше время в Ваших руках: советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время. - М.: Интерэксперт, 2017.
3. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Изд-во «Питер», 2000.

## **Проблемы развития кадрового потенциала образовательного учреждения**

*Даровских Людмила Александровна,  
методист КОГПОБУ «Орлово-Вятский сельскохозяйственный колледж»*

В наше время быстро развивающихся технологий развитие кадров является для любой организации жизненно необходимым. Существует множество причин, по которым организация просто обязана уделять внимание образованию и повышению квалификации своих сотрудников.

Формирование системы обучения персонала – это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под

руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п.

В настоящее время среднее профессиональное образование выступает одним из приоритетов государственной образовательной политики Российской Федерации. Сегодня на рынке труда специалисты со средним специальным образованием более востребованы, чем выпускники высших учебных заведений, так как обучающийся среднего профессионального учебного заведения получает востребованную профессию в достаточно короткий срок, и при этом приобретает квалификацию специалиста-практика, будущего мастера своего дела. Поэтому одной из важных задач системы СПО выступает обеспечение качества подготовки специалиста. Основной деятельностью образовательного учреждения является деятельность по предоставлению образовательных услуг, отсюда можно утверждать, что качество образования в первую очередь зависит от достижения высокого качества кадрового обеспечения.

Коллектив Орлово-Вятского сельскохозяйственного колледжа под кадровым обеспечением понимает – формирование квалифицированного кадрового потенциала, способного подготовить конкурентоспособных выпускников колледжа. Образовательный процесс в Орлово-Вятском сельскохозяйственном колледже осуществляет педагогический коллектив, который обеспечивает подготовку выпускников в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

Рассматривая коллектив педагогических работников в возрастном цензе, можно сказать, что 31% – это преподаватели до 45 лет, а 69% – это преподаватели после 45 лет

88% из общего количества преподавателей имеют по одному и два высших образования, 8% преподавателей учатся в высшем учебном заведении и 4% имеют средне-специальное образование. 55% преподавателей имеют высшую категорию, 20% преподавателей имеют 1 категорию, 25% преподавателей-СЗД.

Анализируя показатели педагогического стажа в данном учреждении можно отметить:

- стаж работы до 20 лет – 32% преподавателей;
- стаж 30 лет и выше – 68% преподавателей

Изучив кадровый состав Орлово-Вятского колледжа, мы можем выделить основные проблемы кадровой политики. Существует тенденция старения педагогических кадров, то есть нет необходимого количества молодых сотрудников для замещения преподавателей старшего поколения. Подготовка квалифицированного специалиста затруднена по ряду причин, одной из которых является разрыв между теорией и практикой (главная претензия работодателей). Но оторванность знаний, получаемых молодыми специалистами, от практики может проявляться по-разному: как в неумении обращаться с современным оборудованием, так и в психологической неподготовленности к реалиям производства. Для решения данной задачи мы привлекаем к образовательному процессу руководителей профильных предприятий не только на период прохождения производственной практики, а на весь период обучения, чтобы учебный процесс был интегрирован в производственный.

Также в качестве мер для выхода из такой ситуации реализуем:

- во-первых, дополнение преподавательских кадров знающими современную конкретику специалистами из реального сектора экономики;
- во-вторых, для имеющих преподавательских кадров постоянно организуется стажировка на предприятиях по профилю преподавания дисциплин.

Вторая проблема: проблема старения педагогических кадров актуальна в нашем учебном заведении, которое находится на территории города с малой численностью населения.

Решить эту проблему какой-то одной мерой невозможно, здесь необходим системный подход, поэтому «выращиваем» педагогические кадры, из числа инициативных своих выпускников, в так называемом «инкубаторе педагогических инициатив».

За каждым молодым специалистом закрепляем педагога –наставника, так как именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, чтобы начинающий педагог в максимально короткие сроки мог адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Мы все понимаем, что от кадрового потенциала образовательной организации зависит, в конечном счете, качество образования в этом учреждении. В условиях обновления содержания образования возросла потребность в преподавателе, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта.

В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность педагога. Актуальность проблем обновления образования требует от педагогов повысить мотивацию обучающихся, профессионально-практическую направленность занятий и, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Условием успешной социализации обучающихся образовательного учреждения является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов.

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив;
- высокопрофессиональный коллектив;
- низкая текучесть кадров;
- сохранность контингента;
- 100% учителей владеют информационно-коммуникативными технологиями, технологиями продуктивной учебной деятельности: проектный метод, учебный диалог, проблемное обучение, коммуникативное обучение, исследовательская деятельность.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Стержнем прогрессивных форм методической работы является активизация познавательной деятельности педагога. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствует развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы со студентами и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности и решению проблемы омоложения педагогического корпуса колледжа.

Считаем, что эффективная работа колледжа по формированию молодежного кадрового потенциала – залог успешного развития образовательной организации.

#### Список литературы

1. Алгоритм профессиональной успешности педагога: Учебно-методическое пособие / Под ред. Л.А. Флоренковой, Т.В. Цербовой. - СПб, 2013.
2. Афанасьева, Л.А. Анализ кадрового потенциала организации // Ключевые вопросы в современной науке 2014: материалы 10-й международной научно-практической конференции. - София: Бял ГРАД-БГ, 2014. - С. 52–55.

**Развитие материально-технической базы колледжа  
как обязательное условие формирования высококвалифицированных  
кадров по наиболее востребованным и перспективным  
специальностям и рабочим профессиям**

*Кирилловых Ольга Сергеевна,  
директор КОГПОБУ «ВятКТУиС»*

По итогам встречи Президента Российской Федерации с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству, состоявшейся 09 декабря 2016 года, был утвержден перечень поручений, одними из которых было обеспечить привлечение союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» к разработке новых и доработке действующих профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования.

В соответствии с этим были разработаны и внедрены федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) по профессии 43.01.09 Повар, кондитер и 43.02.15 Поварское и кондитерское дело. Данная профессия и специальность вошли в список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных специальностей и профессий.

Если обратиться к содержанию данных ФГОС СПО, то в разделе IV. Требования к условиям реализации образовательной программы, в пункте 4.3. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению реализации образовательной программы, можно найти информацию, что образовательная организация должна иметь специальные помещения, которые должны представлять собой учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных образовательной программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, мастерские и лаборатории, оснащенные оборудованием, техническими средствами обучения и материалами, учитывающими требования международных стандартов [1, с. 9]. Помимо этого, одним из немаловажных моментов при формировании материально-технической базы колледжа, является привлечение работодателей к реализации образовательного процесса.

Привлекать работодателей, по мнению автора Неделько С.С., необходимо в определении компетенций, которые необходимо сформировать в процессе обучения в колледже и прохождении практики [4, с. 19].

Основными причинами обновления материально-технической базы колледжа, создании новых мастерских и оснащения современным оборудованием стали включение образовательной организации в международное движение «WorldSkills» и необходимость проведения демонстрационного экзамена.



Включение в данное движение поставило перед колледжем проблему подготовки студентов и преподавателей профессионального цикла, а также мастеров производственного обучения к участию в конкурсных заданиях движения «WorldSkills».

Отработка профессиональных компетенции, указанных в конкурсных заданиях, и подготовка к профессиональным конкурсам была невозможна на имеющемся в образовательном учреждении оборудовании.

В соответствии с этим в 2019 г. в колледже была спланирована и начата реконструкция помещения, предназначенного для создания лаборатории «Учебный кондитерский цех», «Учебная кухня ресторана», включая капитальный ремонт и оснащение его современным оборудованием с учетом требований стандартов «WorldSkills». Все преподаватели и мастера производственного обучения имеют свидетельство эксперта демонстрационного экзамена по компетенциям «Поварское дело», «Кондитерское дело».

К развитию материально-технической базы колледжа, соответствующей современным требованиям, мы подошли комплексно и считаем, что это наше преимущество. Так, созданные лаборатории «Учебный кондитерский цех», «Учебная кухня ресторана», оснащенные современным оборудованием, позволили:

- разработать основные профессиональные образовательные программы по ТОП-50 и ТОП-регион;

- успешно пройти процедуру лицензирования по профессии 43.01.09 Повар, кондитер и специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело;

- с 2019 года колледж начал реализацию основной профессиональной образовательной программы по профессии 43.01.09. Повар, кондитер, а с 2020 года – по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело;

- проводить лабораторные и практические занятия по профессиональным модулям с учетом требований международных стандартов и запросов работодателей;

- проводить чемпионаты WorldSkills и «Абилиписк» по компетенции «Поварское дело/34 Cooking»;

- организовать работу региональной инновационной площадки «Оценка уровня освоения отдельных видов деятельности и профессиональных компетенций на основе методики WS и профессиональных стандартов при проведении промежуточной аттестации по программам ТОП-50»;

- проводить мастер-классы работодателей для обучающихся;

- принять участие в работе проекта «Билет в будущее», который реализует Союз «Молодые профессионалы» в рамках нацпроекта «Образование» с целью формирования навыков по осознанному выбору будущей профессии у школьников средней и старшей школы;

- проводить городские конкурсы профессионального мастерства среди работодателей;

- проводить профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки (переподготовки) по профессиям рабочих и

должностям служащих, программам дополнительного профессионального образования и повышения квалификации;

- проводить стажировку преподавателей (мастера производственного обучения) в рамках программы "Ступени профессионального роста";

- обучить преподавателей и мастеров производственного обучения по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Практика и методика реализации образовательных программ среднего профессионального образования с учетом спецификации стандартов Ворлдскиллс по компетенции «Поварское дело».

Стоит отметить, что и на 2020-2021 учебный год колледж сохраняет свое лидерство в регионе и остается единственным учебным заведением, осуществляющим набор на новые профессии и специальности по ТОП-50 и ТОП-регион.

#### Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 9 декабря 2016 г. № 1569 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 43.01.09 Повар, кондитер".

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 9 декабря 2016 г. № 1565 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело".

3. Приказ Минтруда России №831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».

4. Неделько, С.С. Создание материально-технической базы образовательного учреждения во взаимодействии с работодателями / С.С. Неделько // Образование. Карьера. Общество. - 2017. - № 1 (52).

### **Технология дистанционного обучения анатомии в медицинском университете**

***Резцов Олег Викторович,***

*к.м.н., доцент, заведующий кафедрой анатомии  
ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России*

В процессе обучения многих дисциплин имеется тенденция делать технологии обучения дистанционными, симуляционными, имитационными. В медицинском образовании требуются значительные усилия и затраты времени со стороны обучающихся, так как много времени уделяется на освоение практических навыков, поэтому возможности электронного обучения используются с ограничениями. Современные реалии ставят перед кафедрой анатомии целый ряд новых задач по разработке, разумному взаимодействию и

внедрению в учебный процесс новых информационных технологий, однако следует заметить, что на настоящий момент они пока не составляют альтернативу классическим методам освоения нашей дисциплины на трупе и экспериментальном животном. Поэтому следует считать их важным, перспективным, но всего лишь дополнительным методом обучения [1, с. 173-175]. Следовательно, анатомия человека, как учебная дисциплина, относится к тем предметам, где не представляется возможной полная замена учебного процесса на дистанционную форму обучения. Использование современных средств коммуникации делает возможным применение способов обучения и контроля знаний в условиях сложной социально-политической обстановки, когда в силу ряда объективных причин невозможен личный контакт между студентом и преподавателем [2, с. 106-108]. В процессе отработки новых технологий обучения происходят и внезапные переходы в связи с эпидемическими ситуациями. Например, возникшее в 2020 году дистанционное обучение не внезапно и не навсегда в анатомии. Но процесс запущен.

Технология дистанционного обучения заключается в том, что обучение и контроль за усвоением материала происходит с помощью компьютерной сети Интернет, используя технологии on-line и off-line. В процессе проведения обучения в дистанционном режиме используются: электронная почта, пересылка данных (услуги FTR-серверов), гипертекстовые среды (WWW – серверы), ресурсы мировой сети Интернет. Для внедрения такой технологии в Кировском ГМУ проводилась предварительная документальная подготовка. В основе «Инструкция по разработке ЭУК (электронного учебного комплекса)» на образовательном сайте ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава РФ. Инструкция устанавливает общие требования к структуре, содержанию, правилам оформления, порядку подготовки электронного учебного курса (далее – ЭУК) на образовательном сайте. Требования Инструкции обязательны для авторов ЭУК, заведующих кафедрами и других лиц, участвующих в подготовке ЭУК. Перспективы внедрения дистанционных образовательных технологий в образовательный процесс медицинского вуза с использованием системы дистанционного обучения Learning Management System (LMS) Moodle рекомендованы [3, с. 93-95]. Инструкция устанавливает требования к содержанию ЭУК в системе управления обучением Moodle (Modular object oriented dynamic learning environment).

Модульная объектно-ориентированная динамическая учебная среда – Moodle – система для создания сайтов, ориентированных на электронное обучение и реализацию дистанционных образовательных технологий. Бесплатная, с открытым исходным кодом и лицензией GPL, позволяющей любое его изменение. Поддерживается большим количеством людей со всего мира. Обладает высокой производительностью. Основные возможности Moodle. Обеспечивает: инструментами для создания электронных образовательных курсов; доступ обучающихся и обучающихся к электронным ресурсам через локальную сеть и Интернет-сервисами для общения (форум, чат, система обмена сообщениями), совместимость системы и учебных материалов с мировыми стандартами (SCORM, LDAP/posix Account, Shibboleth), возможность обмена

электронными образовательными ресурсами между разработчиками. Создаёт: гибкую систему разграничения доступа пользователей к электронным образовательным курсам, удобную систему генерирования отчётов о прохождении обучающимися курсов, модулей и сдаче тестов, автоматизирует сдачу и приём тестов, зачётов, контрольных работ, рефератов, курсовых работ и проектов. Хранит в базе данных оценки за выполненные задания. Особенности Moodle – это теоретические материалы, страница (текст, медиа объекты), файл (прикрепленный ресурс, например, презентация), папка (структурированный каталог файлов), книга (многостраничный ресурс с возможностью вставки медиа-объектов), гиперссылка, пакеты внешних приложений. Moodle позволяет расширять функциональные возможности внедрением собственных инструментов или инструментов сторонних разработчиков. Элементы деятельности Moodle, анкета, база данных, вики, глоссарий, задание, лекция, опрос, семинар, тест, форум, чат, пакеты внешних приложений.

Предикат причинной обусловленности ресурсов и элементов ЭУК по анатомии. Для создания ресурсов и элементов ЭУК. Нажать «Режим редактирования» в правом углу страницы; в режиме редактирования доступны инструменты управления структурой курса и добавления новых элементов. Для добавления элемента или ресурса необходимо использовать «Добавить элемент или ресурс». После нажатия на «Добавить элемент или ресурс» откроется окно выбора «Добавить элемент или ресурс». В окне слева РЕСУРСЫ выбираем нужный вид – кнопка «Добавить». Например, в открывшемся окне выбрать ресурс «Файл» и нажать на кнопку «Добавить». В открывшейся форме заполнить «Название» и выполнить загрузку файла на сайт путем перетаскивания мышкой необходимого файла в поле «Файлы». Нажать на кнопку «Сохранить и вернуться к курсу» внизу страницы. В открывшемся окне заполнить поле «Название» и поле «Адрес URL» (вставить необходимую ссылку в поле «Адрес URL»). Нажать на кнопку «Сохранить и вернуться к курсу» внизу страницы. В результате последовательности действий, описанных ранее, сформирован на образовательном сайте Кировского ГМУ ЭУК по анатомии с необходимым для обучающихся электронными материалами и гиперссылками. Расположены электронные ресурсы на странице курса в последовательности в соответствии с логикой изучения материала. Контроль за размещением материалов осуществляет заведующий кафедрой.

Примеры ЭУК кафедры анатомии:

Анатомия (31.05.01 Лечебное дело)

Анатомия (31.05.02 Педиатрия)

Анатомия человека – анатомия головы и шеи

Анатомия человека – (34.03.01 Сестринское дело)

Морфология: Анатомия человека, гистология

Вебинары

Примечание (читаются лекции в реальном времени через pruffme.com. Можно записывать лекции, используя записи с pruffme.com или записывая их через программу iSpring Free Cam).

Ресурсы электронной библиотечной системы Гиперссылка

База учебно-методических материалов страница  
Тематический план/семестр папка  
Порядок работы  
Лекции курс  
Курс преподаватели (Ф.И.О.)  
Поиск по форумам  
Предстоящие события  
Ресурсы электронной библиотечной системы  
Рабочие программы ФГОС  
Учебные пособия кафедры анатомии ФГБОУ ВО Кировский ГМУ  
Электронные издания  
База учебно-методических материалов  
Перечень практических умений и навыков по дисциплине «Анатомия»  
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины  
«Анатомия»/Приложение А к рабочей программе дисциплины (модуля)  
Тестовые задания к текущей аттестации по дисциплине «Анатомия»  
Тестовые задания к промежуточной аттестации по дисциплине  
«Анатомия»  
Темы рефератов по дисциплине «Анатомия»  
Вопросы к экзамену по дисциплине «Анатомия»  
Оценочные средства по учебной дисциплине «Анатомия»  
/Приложение Б к рабочей программе дисциплины (модуля)

Таким образом, на образовательном сайте ФГБОУ ВО Кировский ГМУ кафедра анатомии организовала заполнение ЭУК, сформировала доступный контент. Преподаватели и студенты могут работать дистанционно в режимах on-line и off-line (используются чаты в социальных сетях, а также pruffme.com, видеозвонки Mail.ru (calls.mail.ru). Текущий контроль обучения производится преподавателями через тесты с ограничением по времени, а также семестровым и экзаменационным тестированием в системе INDIGO (профессиональная программа для создания тестов и онлайн-тестирования студентов и сотрудников). Возможно, собеседование и проведение зачетов и экзаменов без препаратов онлайн на платформе Pruffme. Для высокого результата зачетов и экзаменов без препаратов необходимо приучить студентов к видеоконтенту, который предварительно создается сотрудниками кафедры или используется виртуальный диалоговый имитатор (тренажёр) по анализу практических навыков. Поэтому мы согласны с мнением наших коллег из других университетов, что для полноценной работы по дистанционному обучению в медицинском университете, где большая трудоёмкость, в штат кафедр анатомии необходимо включать инженера, специалиста по IT-технологиям, так как профессиональный кадровый состав и сочетание многих технологий (смешанное обучение) обеспечивает наилучший результат.

#### Список литературы

1. Литвинова, В.В. Изучение анатомии в свете новых информационных технологий. Проблемы и перспективы / В.В. Литвинова, Н.М. Колот //

Международный журнал экспериментального образования. - 2014. - № 10. - С. 173-175.

2. Басий, Р.В. Эффективность применения современных образовательных технологий для самостоятельной работы студентов на кафедре анатомии человека / Р.В. Басий, А.Е. Малов, Ю.В. Довгялло, В.А. Васильев, В.В. Иванченко // Дальневосточный медицинский журнал. - 2016. - № 1. - С. 106-108.

3. Зими́на, В.А. Проблемы использования дистанционного обучения в медицинском университете (платформа «Moodle») / В.А. Зими́на, Ю.И. Жиленкова, И.Ю. Стюф, А.В. Козлов, Т.В. Сяси́на, Г.Д. Большакова, М.Я. Малахова, В.В. Слепышева, Е.В. Качанова // Международный научно-исследовательский журнал. - 2019. - № 12 (90). - Ч. 2. - С. 93-95.

### **Формирование инновационной инфраструктуры профессионального образования как условие кадрового обеспечения промышленного роста в Кировской области**

*Храмцов Олег Евгеньевич,*

*директор,*

*Гиберт Елена Владимировна,*

*заместитель директора по учебно-методической работе,*

*Храмцова Светлана Николаевна,*

*методист,*

*КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум»*

Сегодня система среднего профессионального образования (СПО) – самая динамично развивающаяся структура российского образования. Стратегические задачи по созданию в стране инновационной экономики, индустрии 4.0, обозначенные Президентом РФ, требуют пристального внимания к формированию человеческого капитала. В этой связи развитие среднего профессионального образования находится в новой ситуации повышенного внимания государства в части создания эффективных условий для подготовки кадров. Необходимость решения задач по подготовке высококвалифицированных рабочих кадров, соответствующих мировым стандартам, ведет к кардинальным институциональным изменениям в системе, модернизации профессиональных образовательных организаций, переменам в подходах к содержанию и технологиям подготовки будущих специалистов [6].

Создание инновационной инфраструктуры профессионального образования, способной обеспечить потребности инновационного развития экономики Кировской области необходимыми кадрами, обозначено в качестве одной из приоритетных задач Государственной программы Кировской области «Развитие образования на 2014-2024 годы», утвержденной постановлением Правительства Кировской области от 10.09.2013 года № 226/595, с изменениями, внесенными постановлением Правительства Кировской области от 04.07.2019 года № 366-П.

Важной составляющей формирования инновационной инфраструктуры профессионального образования является адаптация содержания и структуры системы СПО к потребностям рынка труда посредством внедрения новых, актуализированных федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) по пятидесяти наиболее востребованным и перспективным профессиям (топ-50), утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.10.2020 № 744.

Подготовка специалистов по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования (далее – ТОП-50), осуществляется в 1933 профессиональных образовательных организациях (50,1% от их общего числа), расположенных во всех 85 субъектах Российской Федерации. Наибольшее число профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку по профессиям и специальностям, востребованным современной экономикой, находится в Республике Башкортостан (79), Нижегородской (62), Московской (58), Свердловской (57), Ростовской (57) и Челябинской (56) областях. Совокупный контингент обучающихся по профессиям и специальностям ТОП-50 составляет 231 597 человек [3].

В Кировской области подготовка по ТОП-50 осуществляется в 14 профессиональных образовательных организациях (36% от общего числа). Совокупный контингент обучающихся по профессиям и специальностям ТОП-50 составляет 1148 человек (данные мониторинга ВятГУ).

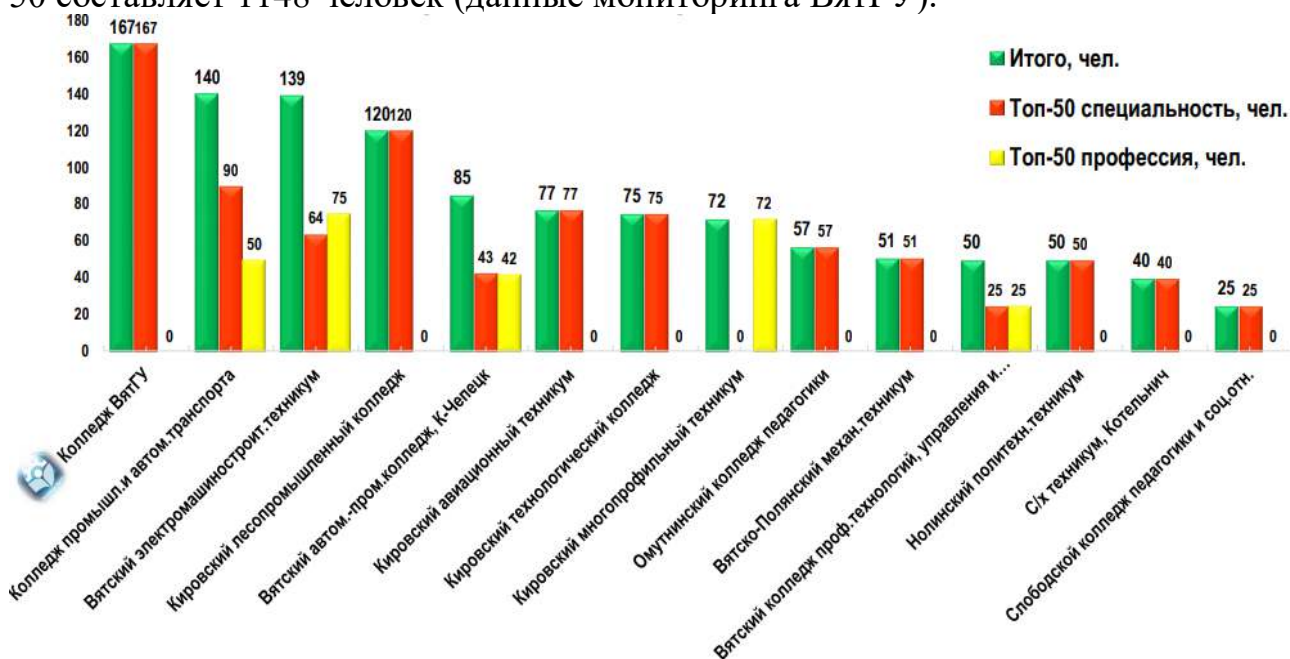


Рисунок 1. Контингент обучающихся профессиональных образовательных организаций Кировской области, реализующих образовательные программы ТОП-50



Рисунок 2. Распределение обучающихся профессиональных образовательных организаций Кировской области по специальностям и профессиям ТОП-50.

Отличительной особенностью актуализированных ФГОС СПО и ФГОС ТОП-50 является то, что, согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 16.08.2013 № 968 (ред. от 17.11.2017), государственная итоговая аттестация (ГИА) по специальностям топ-50 проводится в форме демонстрационного экзамена. В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 01.04.2019 № Р-42, демонстрационный экзамен – это вид аттестационного испытания по основным профессиональным образовательным программам СПО, которое предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения практических задач профессиональной деятельности в соответствии с лучшими мировыми и национальными практиками.

В 2018 году был получен первый опыт организации демонстрационного экзамена, прошедшего в образовательных организациях Российской Федерации по завершении освоения программ подготовки квалифицированных рабочих на базе среднего общего образования: в 44 образовательных организациях государственная итоговая аттестация проводилась в форме защиты выпускной квалификационной работы в виде демонстрационного экзамена по 9 профессиям среднего профессионального образования. В 2019 году процедуру демонстрационного экзамена в составе ГИА в соответствии с требованиями ФГОС провели 223 образовательные организации, расположенные в 59 субъектах Российской Федерации по 26 профессиям и специальностям СПО. Можно констатировать увеличение количества профессий, по которым проводился демонстрационный экзамен в 2,9 раз, а число образовательных организаций, применяющих данную процедуру по требованиям ФГОС, в 8,6 раз [2].

Включение демонстрационного экзамена в процедуру ГИА формирует модель независимой оценки качества подготовки специалистов в соответствии со стандартами WorldSkills, в основу которых положены базовые принципы объективной оценки результатов подготовки рабочих кадров. Практические задания экзаменуемые выполняют на специальных аккредитованных площадках, получивших статус центра проведения демонстрационного экзамена (ЦПДЭ) по



соответствующей компетенции и оснащенных необходимым оборудованием, инструментом и инвентарем в соответствии с инфраструктурным листом WorldSkills. Однако в ходе подготовки демонстрационного экзамена возникает ряд проблем. В частности, для его полноценного внедрения в формате WorldSkills требуется ресурсное обеспечение площадок – это основной критерий аккредитации и наиболее затратный процесс с точки зрения вложения материальных, финансовых, временных и трудовых ресурсов. На практике далеко не у всех профессиональных образовательных организаций Кировской области имеется материально-техническая база, соответствующая международным требованиям, которые к тому же ежегодно обновляются. Отсутствие необходимой ресурсной базы в конечном итоге не позволяет профессиональной образовательной организации пройти процедуру аккредитации и получить статус ЦПДЭ.

Введение демонстрационного экзамена в ГИА по программам СПО инициировало скачок активности в сфере профессионального образования. Профессиональные образовательные организации получили стимул оснастить мастерские современным оборудованием, в том числе за счет федеральных и региональных субсидий. «В ближайшие 5 лет (до 2024 года) в систему среднего профессионального образования будет вложено почти 53,9 млрд. рублей, и не менее 20 млрд. к этой сумме будут добавлены суммы из бюджетов регионов. Необходимо переоснастить 5 тыс. мастерских. На сегодняшний день переоснащено 700 по очень высокому уровню. Необходимо создать не менее 100 центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП). На сегодня работают 14 центров, которые действительно выполняют свои задачи» [5].

КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум» (КОГПОБУ КМПТ) активно развивается в данных направлениях. С 2014 года КОГПОБУ КМПТ является ресурсным центром компании КНАУФ ([http://www.kmpt-kirov.ru/knauf\\_rc/](http://www.kmpt-kirov.ru/knauf_rc/)), что позволяет на базе техникума осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации по стандартным программам Кнауф и программам ПО и ДПО, а также осуществлять стажировку мастеров ПОО Кировской области и других регионов (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/395-стажировка-на-базе-ресурсного-центра-когпобу-кмпт>). В марте 2019 года техникум успешно прошел процедуру аккредитации ресурсного центра КНАУФ (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/303-аккредитация-рц-кнауф>). С 2016 года техникум является организатором чемпионатного движения «Молодые профессионалы – Кировская область» по строительным компетенциям (<http://www.kmpt-kirov.ru/worldskills>), ежегодно техникум является центром проведения регионального конкурса профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ОВЗ Абилимпикс (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/317-региональный-чемпионат-профессионального-мастерства-абилмпикс>).

На базе техникума приказом министерства образования Кировской области № 5-238 от 31.01.2018 г. создано и эффективно работает Региональное учебно-методическое объединение в системе СПО Кировской области по УГПС 08.00.00 Техника и технологии строительства (<http://www.kmpt-kirov.ru/румо-08-00-00-техника-и-технологии-строительства>), что обеспечивает тесное сотрудничество с профессиональными образовательными организациями Кировской области в области повышения квалификации педагогических кадров (организация стажировки «Ступени профессионального роста»), методического обеспечения (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/304-заседание-румо-по-угсп-08-00-00-техника-и-технологии-строительств>), организации и проведения

олимпиад профессионального мастерства (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/397-заседание-румо-по-угпс-08-00-00-техника-и-технологии-строительства>).

КОГПОБУ КМПТ с 2015 года имеет статус базовой образовательной организации КОГОАУ «Институт развития образования Кировской области» по теме «Создание безопасной образовательной среды в профессиональных образовательных организациях» (для лиц с ОВЗ) (<http://www.kmpt-kirov.ru/базовая-образовательная-организация-иро-кировской-области>).

Основными целями создания и функционирования базовой образовательной организации являются координация действий по направлениям модернизации образования в Кировской области для лиц с ОВЗ, создание научно-методических, информационных и организационных условий для проведения научных исследований, повышения качества профессионального образования на территории региона для лиц с ОВЗ, обобщение, распространение и внедрение в практику инновационного педагогического опыта. На базе техникума ежегодно проходят учебно-методические семинары, конференции всероссийского, межрегионального и областного уровней по вопросам организации профессионального обучения лиц с ОВЗ, инклюзивного образования (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/427-областной-учебно-методический-семинар-в-рамках-работы-базовой-образовательной-организации-иро-кировской-области>).

На базе техникума создана и аккредитована площадка для проведения демонстрационного экзамена в рамках ГИА в 2020 г. (<http://www.kmpt-kirov.ru/демонстрационный-экзамен/демонстрационный-экзамен-2020/информация-о-дэ-2020>) по стандартам Ворлдскиллс по профессии 08.01.25 Мастер отделочных строительных и декоративных работ по компетенции Облицовка плиткой. Проведение демонстрационного экзамена в 2018 году (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/234-демонстрационный-экзамен-worldskills-2018-по-компетенции-облицовка-плиткой>) и 2019 году было реализовано в пилотном формате (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/330-демонстрационный-экзамен-новая-форма-государственной-итоговой-аттестации-выпускников>), 35 выпускников техникума успешно прошли процедуру демонстрационного экзамена и получили Skills-паспорта по компетенции Облицовка плиткой в рамках ГИА по профессии 08.01.06 Мастер сухого строительства.

Кировский многопрофильный техникум принимает активное участие в чемпионатах «Молодые профессионалы» WorldSkills (<http://www.kmpt-kirov.ru/worldskills>). Впервые принимали участие в Национальном Чемпионате WorldSkills Russia в 2013 году, став призерами по компетенции «Облицовка плиткой» в г. Тольятти. С 2016 года техникум является площадкой для проведения регионального чемпионата Ворлдскиллс по компетенциям Облицовка плиткой, Сухое строительство и штукатурные работы, Печное дело, Облицовка плиткой (юниоры). Студенты техникума участвовали в четырех региональных чемпионатах Ворлдскиллс и становились победителями и призерами в каждой компетенции. В мае 2017 года обучающийся техникума принял участие в финале V Национального чемпионата Молодые профессионалы WorldSkills, проходившем в г. Краснодар по компетенции «Печное дело», и по итогам чемпионата занял второе место, а в феврале 2018 года студент техникума принимал участие в отборочном чемпионате в расширенный состав национальной сборной в г.Тольятти и по итогам его

проведения занял второе место. В 2019 году (<http://www.kmpt-kirov.ru/worldskills/10-новости/301-итоги-iv-открытого-регионального-чемпионата-молодые-профессионалы-worldskills-russia>), а также в 2020 году (<http://www.kmpt-kirov.ru/worldskills/10-новости/432-итоги-v-открытого-регионального-чемпионата-«молодые-профессионалы»-кировская-область-2020>) студенты техникума становились победителями и призерами в рамках проведения регионального чемпионата Ворлдскиллс Кировская область.

В рамках работы региональных чемпионатов техникум проводит большую деловую программу: круглые столы, на которых представители социальных партнеров выступают в качестве экспертов при обсуждении содержания образования и вопросов профориентации (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/305-профориентационный-тур-выходного-дня-2>); профессиональные пробы для школьников по компетенциям строительного профиля (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/289-профессиональные-пробы-по-компетенции-облицовка-плиткой>).

КОГПОБУ КМПТ ежегодно является центром проведения регионального конкурса профессионального мастерства для людей с ОВЗ Абилимпикс (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/317-региональный-чемпионат-профессионального-мастерства-абилмпикс>). Студент техникума Подлевских Роман занял первое место в компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы» и представил Кировскую область на III Национальном чемпионате по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс» - 2017, который прошел в Москве с 1 по 3 декабря 2017 года. А в 2019 году студент техникума Антон Коробейников занял первое место в компетенции «Ремонт обуви» V Национального чемпионата по профессиональному мастерству «Абилимпикс» (<http://www.kmpt-kirov.ru/10-новости/378-v-национальный-чемпионат-«абилмпикс»>).

Опыт работы техникума с лицами с ОВЗ обобщен и представлен в учебно-методическом пособии «Региональная система СПО: лучшие практики» (<https://www.kirovipk.ru/wp-content/uploads/2019/12/regionalnaya-sistema-spo-luchshie-praktiki.pdf>, стр.86).

В соответствии с распоряжением министерства образования Кировской области №5-244 от 20.03.2019 г. КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум» является региональной инновационной площадкой (РИП) в 2019-2021 г.г. по теме «Модель внедрения онлайн-курсов в образовательном процессе техникума по УГПС 08.00.00 Техника и технологии строительства» (<http://kmpt-kirov.ru/региональная-инновационная-площадка/организационные-документы>). Деятельность РИП позволяет разрабатывать и реализовать программы обучения в режиме электронного обучения и ДОТ, а также программы дополнительного образования (включая программы для педагогических работников Кировской области), дополнительного образования детей и взрослых по профессиям строительного профиля в режиме ДОТ (<http://kmpt-kirov.ru/региональная-инновационная-площадка/деятельность-региональной-инновационной-площадки>).

Для формирования инновационной инфраструктуры КОГПОБУ КМПТ принял участие в Конкурсном отборе на предоставление в 2021 году грантов из федерального бюджета в форме субсидий юридическим лицам в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального

проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» государственной программы «Развитие образования». Техникум успешно прошел все процедуры конкурсного отбора и выиграл грант в размере 12.793.190 (двенадцать миллионов семьсот девяносто три тысячи сто девяносто) рублей на создание в 2021 году современных мастерских по компетенциям: Геодезия, Кирпичная кладка, Столярное дело и Электромонтаж. Оборудование мастерских будет соответствовать требованиям WorldSkills и позволит техникуму проводить демонстрационный экзамен в рамках ГИА по всем профессиям и специальностям техникума. Мероприятия по формированию инновационной инфраструктуры профессионального образования предусматривают трехстороннее участие, формируя, тем самым, триединство государства, субъекта Российской Федерации и самой образовательной организации. Соответствующие потоки финансирования суммируются, создавая консолидировано общий объем финансирования мероприятия на модернизацию материально-технической базы.

Подводя итог вышеизложенному, отметим, что повысить эффективность региональной системы СПО можно за счет ее переориентации на стандарты Ворлдскиллс и внедрения их в систему подготовки квалифицированных кадров. Объективная оценка качества профессионального образования исключительно важна для формирования регионального рынка труда. Для обучающихся и педагогических работников – это эффективный стимул к профессиональному совершенствованию, а для предприятий – знак качества при подборе персонала из числа выпускников.

#### Список литературы

1. Царькова, Е.А. «Окно возможностей» для обеспечения условий реализации образовательных программ СПО // Профессиональное образование. - № 11. - 2019. - С. 19-22.
2. Демонстрационный экзамен 2019 год: итоги // ФГБОУ ДПО «Межрегиональный институт повышения квалификации специалистов профессионального образования» (Московский филиал МИПК СПО). - Режим доступа: [https://cloud.mail.ru/public/5EKq/2AV2yhs2k/crpo\\_otchet\\_for\\_web.pdf](https://cloud.mail.ru/public/5EKq/2AV2yhs2k/crpo_otchet_for_web.pdf).
3. Информационный бюллетень. - М.: МИРЭА - Российский технологический университет, 2019. - 39 с.
4. Исследования Совета по изучению производительных сил (СОПС) Всероссийской академии внешней торговли Министерства экономического развития Российской Федерации, 2019. - Режим доступа: <http://www.vavt.ru/sops>.
5. Министр просвещения Российской Федерации О. Ю. Васильева, XIII МКВ «Global Education – Образование без границ», 10-11 декабря 2019. - Режим доступа: <https://globaledu.ru>.
6. Будущее в твоих руках, или новые векторы развития профессионального образования // Стандарты и качество. - № 10. - 2019. - С. 64-67.

**Актуализация содержания основной образовательной программы по специальности 49.02.01 Физическая культура для обеспечения опережающей профессиональной подготовки выпускников**

*Шемякин Сергей Михайлович,  
преподаватель,  
Шемякина Алла Вячеславовна,  
преподаватель,  
Колледж ВятГУ*

Сегодня рынок труда испытывает потребность в социально и профессионально компетентных, творчески активных и конкурентоспособных специалистах в области физической культуры и спорта, обладающих необходимым уровнем здоровья и психофизических кондиций, готовых к саморазвитию и самоотдаче в своей профессиональной деятельности. Это подтверждает статистический факт, о том, что популярность спорта в стране растет: в 2008 году регулярно занимающихся россиян было почти в 3 раза меньше. Увеличение доли регулярно занимающихся спортом граждан – один из показателей национального проекта «Демография». К 2024 году планируется увеличить долю регулярно занимающихся спортом до 55% [2].

Главные профессиональные качества, которые выпускник специальности 49.02.01 Физическая культура (квалификация – «Педагог по физической культуре и спорту») должен постоянно демонстрировать – это умения адаптироваться к нововведениям и изменениям, вызовам общества и социально-культурной деятельности, к которой относится спорт, качественно и интересно проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия, обучать и тренировать, как любителей, так и профессионалов различных возрастных групп, уметь использовать новое оборудование и применять современные технологии в области физической культуры, спорта и фитнеса.

В Международном некоммерческом движении WorldSkills впервые компетенция «Педагог по физической культуре» была презентована в городе Тольятти в 2016 году в рамках проведения первого Открытого регионального чемпионата WorldSkillsRussia. В октябре 2017 года компетенция «Физическая культура и спорт» была переведена из разряда презентационных в основной состав. На сегодняшний день, в соответствии с приказом генерального директора Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Р.Н. Уразова от 27 октября 2020 года, компетенция «Физическая культура, спорт и фитнес» входит в число основных компетенций.

Данная компетенция включает в себя совокупность квалификаций: учитель/педагог по «Физической культуре» и «Адаптивной физической культуре», тренер по «Физической культуре и спорту», организатор спортивных программ, инструктор/тренер индивидуальных и групповых фитнес программ, тренажёрного зала, спортивных зон отдыха, «Специалист в области физической культуры, спорта и фитнеса» [4].

В Кировской области компетенция «Физическая культура, спорт и фитнес» входит в перечень компетенций опережающей профессиональной подготовки.

В последние три года отчетливо проявляется необходимость в инновационных подходах к модернизации содержания и условий реализации образовательной программы по специальности 49.02.01 Физическая культура в

соответствии с приоритетами государственной и региональной политики, требованиями стандартов WorldSkills и запросами работодателей.

В связи с этим, руководством колледжа ВятГУ было принято решение о внедрении в образовательный процесс студентов основной образовательной программы специальности 49.02.01 Физическая культура ряда нововведений для создания эффективной системы формирования основных и дополнительных профессиональных компетенций, необходимых в настоящее время для выпускника данной квалификации.

Одной из профессиональных компетенций педагога по физической культуре и спорту является умение определять цели, задачи и планировать физкультурно-спортивные мероприятия и занятия с различными возрастными группами населения [1].

В рамках освоения данной компетенции в 2018 году в образовательную программу включен раздел «Фитнес», где студенты изучают различные направления фитнеса, разрабатывают и проводят оздоровительные занятия аэробной направленности. Для оценки результативности освоения данной компетенции был использован механизм демонстрационного экзамена. Для проведения промежуточной аттестации по этому разделу было выбрано конкурсное задание компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес» – «Разработка и проведение аэробно-танцевального фрагмента как элемента спортивно-массового мероприятия» [3].

В ходе выполнения задания студенты должны уметь разрабатывать комбинацию для проведения аэробно-танцевального фрагмента в соответствии с установленной формой, подбирать музыкальное сопровождение в соответствии с заданной тематикой и проводить аэробно-танцевальный фрагмент с привлечением волонтеров как элемент спортивно-массового мероприятия [3].

В 2019 году в содержание программы профессионального модуля «Организация физкультурно-спортивной деятельности различных возрастных групп населения», помимо существующих, были включены следующие новые разделы: «Профессионально-прикладная физическая культура», «Здоровый образ жизни», «ГТО».

В итоге, квалификационный экзамен стал проводиться в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес». Студентам предлагается выполнить следующие задания: 1. Разработать и провести экспресс-консультацию по привлечению разных возрастных групп населения к ЗОЖ с использованием современных технологий [3]. 2. Разработать и провести комплекс упражнений производственной гимнастики с учетом вида профессиональной деятельности [3]. 3. Разработать и провести фрагмент занятия, направленного на подготовку населения к выполнению норм ГТО [3].

Для успешного выполнения первого задания студенты должны продемонстрировать практические навыки по определению задач и содержания, разработке презентационного материала и проведению консультации по привлечению разных возрастных групп населения к здоровому образу жизни.

Демонстрация навыков организации двигательной активности в разделе производственной физической культуры предполагает выполнение задания по анализу трудовой деятельности, определению мер по профилактике профессиональных заболеваний и повышению работоспособности, разработке и проведению комплексов производственной гимнастики.

Освоение раздела ГТО заканчивается проведением фрагмента занятия,

направленного на подготовку населения к выполнению норм ГТО в соответствии с заданными условиями.

Для оценки профессиональных компетенций, направленных на определение цели и задач, планирования учебно-тренировочных занятий, проведения учебно-тренировочных занятий [1], студенты также выполняют задание демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес». Обучающимся предлагается произвести тестирование физических качеств волонтера, сформулировать цель и задачи индивидуального плана тренировок, составить его, подобрать необходимые материалы и оборудование, провести фрагмент занятия [3].

Помимо изменений в содержании основной образовательной программы подготовки педагогов по физической культуре и спорту, для расширения и углубления подготовки обучающихся, а также получения дополнительных компетенций, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами рынка труда, в колледже были разработаны и успешно реализуются дополнительные образовательные программы по направлениям «Фитнес», «Производственная физическая культура», «ГТО».

Работа над своевременным обновлением содержания обучения – постоянный процесс, направленный на повышение качества подготовки кадров. Правильность выбранного нами пути подтверждается 100% трудоустройством выпускников по специальности 49.02.01 Физическая культура, а также многочисленными положительными отзывами представителей физкультурно-спортивной индустрии.

#### Список литературы

1. Приказ Минобрнауки России от 11.08.2014 N 976 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 49.02.01 Физическая культура» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2014 N 33826): сайт. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_169193](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169193) (дата обращения: 28.11.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Национальные проекты России: официальный сайт. - Москва. - Обновляется в течение суток. - Режим доступа: <https://национальныепроекты.рф> (дата обращения: 25.11.2020). – Текст: электронный.

3. Оценочные материалы для демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес» в 2020 году: сайт. – Москва, 2020. - Режим доступа: <https://worldskills.ru/nashi-proektyi/demonstracziionnyij-ekzamen/demonstracziionnyij-ekzamen-2020/demonstracziionnyij-ekzamen-2020> (дата обращения: 26.11.2020).

4. Техническое описание компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес»: сайт. - Москва, 2020. - Режим доступа: <https://worldskills.ru/final2020/wp-content/uploads/2020/06/%D0%A2%D0%9E-80.pdf> (дата обращения: 25.11.2020).

Научное издание

**Профессиональное образование  
региона – ресурс кадрового  
обеспечения промышленного роста**

Областная научно-практическая конференция  
(Киров, 24 ноября 2020 года)

Сборник материалов

Редактор *М.С. Давыдова*  
Технический редактор *М.С. Давыдова*

Подписано в печать 20.12.2020  
Формат 60x84 1/16  
Бумага офсетная.  
Усл. печ. л. 5,7

КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»  
610046, г. Киров, ул. Р. Ердякова, д. 23/2

Отпечатано в ООО «Полиграфовна»  
610037, г. Киров, ул. Пархоменко, 9, помещение 1001